

Por qué son importantes los derechos humanos



Acerca de Rio Tinto

Rio Tinto es líder mundial en exploración, extracción y procesamiento de recursos minerales. Nuestros productos satisfacen las necesidades básicas de consumidores en todo el mundo, mejorando sus condiciones de vida. Contamos con más de 68,000 empleados en más de 40 países y lideramos la producción de aluminio, cobre, diamantes, carbón, mineral de hierro, uranio y oro, así como de minerales industriales, como boratos, dióxido de titanio y sal.

Nuestra empresa está comprometida con la generación de valor en cada una de las etapas de producción de metales y minerales. Nuestras operaciones incluyen minas de tajo abierto y minas subterráneas, molinos, refinerías y fundiciones, así como centros de investigación y servicios.

La mayoría de nuestras actividades se desarrolla en Australia y Norteamérica, sin embargo, tenemos también operaciones en Sudamérica, Europa, el sur de África y Asia.

La salud y la seguridad son nuestra máxima prioridad, y el desarrollo sostenible es la base sobre la cual se desarrollan las empresas de nuestro grupo. Trabajamos estrechamente con los pobladores y autoridades de los países y comunidades donde operamos y actuamos respetando rigurosamente sus leyes y costumbres.

Entre nuestras metas está el minimizar los efectos de nuestras actividades en el medio ambiente y garantizar que las comunidades locales se beneficien, en la mayor medida posible, de nuestras operaciones.

Nuestros valores empresariales –rendición de cuentas, respeto, trabajo en equipo e integridad– se ven reflejados en los principios, políticas y normas de nuestra empresa, que nos han orientado para lograr una óptima gestión económica, social y ambiental.

Nuestra visión empresarial, junto a nuestra cartera de activos diversificada y de gran calidad, nos ha permitido, a través del tiempo, generar retornos superiores para nuestros accionistas y continuar creciendo a nivel global.

*Tapa
Rio Tinto Exploration,
Mozambique: Pobladores
locales observan una
plataforma de perforación
ubicada entre dos lugares
de perforación.*

*Fotografía de Grant Lee
Nuerenberg*

Por qué son importantes los derechos humanos

Una Guía de Recursos para Integrar
los Derechos Humanos en el
Trabajo con las Comunidades y en
el Desempeño Social de Rio Tinto.



Índice

1. Introducción	
Prólogo	06
Colaboraron con esta guía	08
Introducción	11
2. Cómo guiar	
2.1 En el centro – relacionamiento inclusivo	24
2.2 Conocer y entender	38
2.3 Planificar e implementar	58
2.4 Monitorear, evaluar y mejorar	77
2.5 Informar y comunicar	91
3. Lecturas complementarias (remítase al disco adjunto)	
3.1 ¿Qué son los derechos humanos?	
3.2 Empresa y derechos humanos	
3.3 Derechos humanos en el trabajo con las comunidades y en el desempeño social	
3.4 Derechos humanos en el contexto de un país	
3.5 Derechos humanos y pueblos indígenas	
4. Referencias	
Anexos	94
Políticas, Normas y Directrices de Rio Tinto	96
Sitios web clave	98
Lista de siglas	99
Lista de Referencias	101



Estudios de caso

1	Rio Tinto en el este de Kimberley, Australia	
	Acuerdo para el uso de tierras indígenas	25
2	Rio Tinto en Zvishavane, Zimbabwe	
	Mejora de los medios de vida durante el reasentamiento	29
3	Rio Tinto en La Granja, Perú	
	Integración de consideraciones en materia de derechos humanos en las evaluaciones de seguridad	39
4	Rio Tinto en Simandou, Guinea	
	Enfoque en la salud en las evaluaciones de línea de base y de impacto	47
5	Rio Tinto en Sarawak, Malasia	
	Trabajo con el gobierno para mejorar el reasentamiento	49
6	Rio Tinto en la región de Pilbara, Australia	
	Empleo para los indígenas	55
7	Rio Tinto en Bundelkhand, India	
	Empoderamiento de las mujeres para lograr una mayor igualdad de género	59
8	Rio Tinto en Oyu Tolgoi, Mongolia	
	Programa de capacitación en derechos humanos	62
9	Rio Tinto Exploration en Orientale, República Democrática del Congo	
	Programa de capacitación en derechos humanos	64
10	Rio Tinto en la India	
	Modelo de fabricación de Argyle	68
11	Rio Tinto en Weipa, Australia	
	Integración de la resolución de quejas, disputas y reclamos en los sistemas de gestión	79
12	Rio Tinto en Kelian, Indonesia	
	Resolución de reclamos de compensaciones de la comunidad	82

Prólogo

El respeto por los derechos humanos es un tema prioritario para Rio Tinto.

Los derechos humanos tienen la misma relevancia para cada grupo relacionado a nuestro negocio, desde las mujeres y los hombres que trabajan en lugares tan remotos como la región del Pilbara en Australia, Simandou en Guinea o en la Península Superior de Michigan; hasta aquellas personas que trabajan en nuestras oficinas corporativas en ciudades capitales. Todos nuestros empleados, sus familias, las comunidades que nos acogen, nuestros proveedores y consumidores de nuestros productos se encuentran protegidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El respeto de los derechos humanos es esencial para nuestro trabajo con las comunidades y para su desarrollo social, y nos ayuda a forjar relaciones de confianza y colaboración con las poblaciones que nos acogen.

En el mundo cada vez se presta mayor atención al desempeño en materia de derechos humanos. Los inversionistas, gobiernos, ONG, medios de comunicación y asociaciones industriales examinan permanentemente las políticas y los procesos que hemos implementado para respetar los derechos humanos y están muy alertas a la forma en que hacemos frente a los impactos negativos, si las cosas llegaran a salir mal. Asimismo, actualmente estamos estableciendo relaciones comerciales e ingresando a regiones que representan un mayor desafío, donde existe un mayor riesgo en relación a los derechos humanos. Queremos estar seguros de que todos aquellos que trabajan para nosotros respetan, reconocen y, de ser necesario, pueden ayudarnos a solucionar cualquier impacto en materia de derechos humanos.

Sabemos que nuestras decisiones y acciones, sean accidentales o deliberadas, pueden generar impactos negativos sobre los derechos humanos. Reconocemos también que el respeto por los derechos humanos es un proceso continuo, donde siempre hay lugar para mejorar. Estamos decididos, pues, a ser proactivos. Si bien podemos sentirnos atraídos por la idea de, simplemente, dejarnos guiar por la confianza en la decencia humana, la complejidad de nuestra interacción con las comunidades locales y los asuntos relacionados con los derechos humanos que se derivan de ella, demandan de nosotros un enfoque sistemático, donde se incluya la asesoría por parte de expertos en la materia.

El objeto de esta guía es determinar nuestro rol, evaluar los riesgos y nuestras relaciones con la comunidad en el contexto de los derechos humanos. Asimismo, analizar la razón por la cual los derechos humanos son importantes en el trabajo con las Comunidades y su Desempeño Social (CSP por sus siglas en inglés) e ilustrar cómo nuestros procesos y sistemas se encuentran alineados con las normas y expectativas internacionales. Utilizaremos casos de la vida real que mostrarán lo que hemos encontrado en nuestro negocio a lo largo del tiempo.

La guía está dirigida, principalmente, a los profesionales de CSP que interactúan diariamente con las comunidades que nos acogen y que quieren hacer lo correcto al enfrentarse a dilemas en el camino; sin embargo, esperamos que sea útil para todos los trabajadores de Rio Tinto y de interés para nuestros *stakeholders* que deseen comprender cómo cumplimos con la responsabilidad que hemos asumido de respetar los derechos humanos.

Bruce Harvey

Líder global, Comunidades y Desempeño Social

Vicky Bowman

Líder global, Asuntos Externos

Colaboraron con esta guía

Con el fin de plasmar nuestras experiencias internacionales en materia de derechos humanos y promover conceptos, enfoques y experiencias de buenas prácticas, esta guía ha sido revisada por un grupo interno de trabajo conformado por representantes de Rio Tinto de diferentes departamentos y ubicaciones geográficas, así como también por un panel externo conformado por expertos en el tema.

Solicitamos al panel de expertos que evalúe nuestra filosofía en derechos humanos, nos haga recomendaciones, sugiera recursos clave y bibliografía, así como también que nos formule las críticas que fuesen necesarias. No nos ha sido posible incluir todos sus comentarios, sin embargo, los aportes del panel han resultado invaluable. Resulta importante añadir además que la inclusión de los miembros del panel externo no implica su pleno respaldo al contenido de esta guía.

Las lecturas complementarias fueron desarrolladas por profesionales especializados del Departamento de Empresa y Derechos Humanos del Danish Institute for Human Rights (DIHR), con el fin de brindar más información sobre las normas internacionales vigentes en materia de derechos humanos y la medida en que afectan a las empresas en general. No fueron preparadas por Rio Tinto y no representan, necesariamente, nuestras opiniones.

Esta guía ha sido desarrollada en asociación con el Centre for Social Responsibility in Mining (CSRMI), que forma parte del Sustainable Minerals Institute de la Universidad de Queensland.

Autores principales:

Cómo guiar

Dra. Deanna Kemp

Subdirectora del Centre for Social Responsibility in Mining

Jane Gronow

Rio Tinto, asesora principal de Comunidades y Desarrollo Social

Vanessa Zimmerman

Rio Tinto, asesora principal de Derechos Humanos, Asuntos Externos

Julie Kim

Asistente de investigación, Centre for Social Responsibility in Mining

Lecturas complementarias

Danish Institute for

Human Rights (DIHR)

Allan Lerberg Jørgensen

Director del Departamento de Derechos Humanos y Empresa

Nora Götzmann

Asesora del Departamento de Derechos Humanos y Empresa

Colaboradores clave:

Bruce Harvey

Líder global de Comunidades y Desarrollo Social

Vicky Bowman

Líder global de Asuntos Externos

Grupo de trabajo interno de Rio Tinto

Jane Gronow (Grupo de trabajo interno de Rio Tinto)

Asesora principal de Comunidades y Desarrollo Social

Dr Chris Anderson

Director de Comunidades y Desarrollo Social en EE.UU., Continente Americano

Jason Bingham

Líder de Prácticas de Adquisición

Elizabeth Bradshaw

Asesora principal de Patrimonio Cultural, y Comunidades y Desarrollo Social

Isabelle Brissette

Gerente de Riesgo para la Seguridad y Derechos Humanos, Seguridad Global

Lisa Dean

Asesora principal de Comunidades y Desarrollo Social

Alicia Duex

Asesora Senior, Reportes – Desarrollo Sostenible

John Hall

Gerente General de Asuntos Externos

Angela Mullany

Abogada Administradora y Asesora Jurídica General de Rio Tinto Exploration

Simon Wake

Asesor principal de Comunidades y Desarrollo Social de Rio Tinto Exploration

Jeremy van de Bund

Gerente de Comunidades, Relaciones con la Comunidad, Orissa, Rio Tinto Iron Ore

Kirsten Gollogly

Asesor Principal, Desarrollo Sostenible, Salud, Seguridad, Ambiente y Comunidades

Panel de expertos externos

Luis Fernando de Angulo
Director Gerente, Gestión
Responsable, Latinoamérica

Richard Boele
Director Gerente,
Banarra: Australia

Sumi Dhanarajan
Consultora Experta en Empresa y
Derechos Humanos, Sudeste Asiático

Kathryn Dovey
Directora de la Iniciativa Global
Empresarial en Derechos Humanos,
Reino Unido y Europa

Wambui Kimathi
Ex-comisionado de la Comisión
Nacional de Derechos Humanos
de Kenia, África

Rachel Nicolson
Asociada Sénior, Estudio de Abogados
Allens Arthur Robinson, Australia

Daniel Simard
Coordinador General, Bâtirente,
Norteamérica

Dr Phoebe Wynn-Pope
Asesora de Asuntos Humanitarios,
Australia

Luc Zandvliet
Director del Proyecto de
Relacionamiento Corporativo
en Proyectos de Aprendizaje
Colaborativo CDA, Europa y
Norteamérica

Otros agradecimientos

Rio Tinto desea agradecer a todos
aquellos que revisaron y comentaron
los diferentes borradores de esta
guía, entre ellos a:

[Rio Tinto](#)

Josie Caird
Jefa de Asesores de Personas y
Organización

Skye Crawford
Asesor del Grupo, Talento Graduado

Tara Hopkins
Jefa de Asesores de Asuntos Externos

Carolyn Lidgerwood
Consultora/Asesora Jurídica Sénior
de Privacidad

Tanya Martin
Asesora Principal, Local y Sostenible,
Adquisiciones de Rio Tinto

Melanie Wilson
Asesora Sénior de Comunidades
y Desempeño Social

Nadia Younes
Asesora Global de Diversidad
e Inclusión

[Centre for Social Responsibility
in Mining](#)

Professor David Brereton
Director del Centro

Nora Götzmann
Ex-Asistente de Investigación

Nina Collins
Asistente de Investigación

Colaboradores de los estudios de caso

Nos gustaría agradecer también a los
empleados de los lugares de operación
que nos facilitaron información para
los estudios de caso:

**Israel Chokuwenga
and Zebra Kasete**
Murowa Diamonds, Zimbabwe

Sharon Flynn
Rio Tinto Minera Perú
Proyecto La Granja

Dr Angus Green
Rio Tinto Alcan, Sarawak

Catherine Garcia
Rio Tinto Iron Ore, Guinea

Suugie Gonchigjantsan
Oyu Tolgoi, Mongolia

Lauren Heinritz
Rio Tinto Iron Ore,
Pilbara, Australia

Budi Irianto
Rio Tinto Indonesia

Ben Laidlaw and Scott McIntyre
Rio Tinto Alcan, Weipa, Australia

Vikram Merchant
Rio Tinto Diamonds, India

Santosh Pathak
Rio Tinto Minerals, Bunder, India

**Cara Peek and Robert
Smith-Clare**
Argyle Diamonds, Australia

Simon Wake
Rio Tinto Exploration, República
Democrática del Congo

1. Introducción

Rio Tinto ha actualizado su política de derechos humanos para que refleje los recientes sucesos relacionados a los negocios y los derechos humanos, tales como el reajuste de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y el respaldo a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU) del año 2011. Nuestra política confirma que apoyamos y respetamos los derechos humanos, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al realizar las operaciones del grupo en todo el mundo. Esta guía ha sido preparada, específicamente, para ayudar a nuestros profesionales de CSP y, de manera general, a todos los trabajadores de Rio Tinto, con el fin de que puedan integrar a su trabajo las consideraciones relacionadas a los derechos humanos.

1. Consejo Internacional de Minería y Metales (2012). Derechos humanos en la Minería y la Industria de los Metales: La Integración de la Práctica de *due diligence* en Materia de Derechos Humanos en los Procesos de Gestión de Riesgos Corporativos, marzo de 2012, p. 64.

El respeto de los derechos humanos consolida el éxito de nuestros negocios.

Rio Tinto reconoce que, el no respetarlos, podría resultar en riesgos concretos para la empresa, como retrasos operativos, disputas legales, daños a la reputación, desafíos para el inversionista, pérdida de la licencia social para operar e insatisfacción por parte de los empleados. Por otro lado, las medidas que tomamos para apoyar los derechos humanos nos ayudan a forjar relaciones duraderas y positivas con la comunidad y el mundo.

Nuestro marco de derechos humanos se encuentra alineado con nuestros compromisos de acuerdo a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y refleja los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Asimismo, se basa en la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos, que es parte de nuestros procesos corporativos. Somos conscientes además que, en el diario desempeño de nuestras operaciones, algunos derechos corren un mayor riesgo de ser vulnerando que otros.

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) identificó recientemente temas de derechos humanos que resultan más susceptibles para el sector de la minería y metales¹. De esa forma, resulta más probable que las empresas de este rubro afecten más que otras a las comunidades donde operan en temas como reasentamiento, servicios relacionados con el agua y seguridad. Es importante que nuestros profesionales de CSP y los otros empleados que trabajan con las comunidades locales comprendan nuestro enfoque en este tema y conozcan los procesos disponibles para proteger los derechos humanos de dichas comunidades. Este documento ofrece orientación y debe leerse junto con la Política y la Guía de Derechos Humanos para todo el Grupo, así como con las otras herramientas relevantes (ver anexos A y B).

La guía comprende:

- **Información acerca de cómo** integrar a nuestro trabajo de CSP las consideraciones en materia de derechos humanos.
- **Lecturas complementarias** preparadas por el Danish Institute for Human Rights (DIHR), con información más detallada sobre los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, su relevancia para el contexto de la empresa, debates actuales y recursos externos.
- **Anexos** sobre la forma como la política de derechos humanos y los compromisos voluntarios de Rio Tinto se relacionan con los derechos humanos.

Esta guía se redactó principalmente para aquellos empleados y gerentes de Rio Tinto que hacen frente a asuntos vinculados con los derechos humanos al relacionarse con las comunidades. Podría ser que dichos empleados cumplan funciones en CSP, como también en salud y seguridad industrial, medio ambiente, recursos humanos, adquisiciones y seguridad física o que estén involucrados en proyectos o en otro trabajo que se relacione con las comunidades. Esta guía incluye también una serie de herramientas, listas de comprobación y estudios de caso que han sido incluidos como ejemplos de buenas prácticas. Tener en cuenta que se ofrecen únicamente a manera de orientación. Esta guía no intenta cubrir todos los aspectos de derechos humanos que conciernen a Rio Tinto; la lista exhaustiva se describe en la Guía de Derechos Humanos y en guías sobre asuntos específicos.

Por Qué Son Importantes los Derechos Humanos es la tercera de una serie de guías dirigidas a los profesionales de CSP. Anteriormente se publicaron Por qué Importa el Género y Por qué es Importante el Patrimonio Cultural.

2. Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) y Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR).

Recuadro 1. Los principales elementos de los derechos humanos

Universales e inalienables. El ser humano los posee independientemente de los sistemas políticos, económicos y culturales, y no pueden serle arrebatados.

Interdependientes e indivisibles. Todos los derechos son igualmente importantes. No existe jerarquía entre los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Los derechos humanos no son mutuamente excluyentes. El goce de un derecho humano con frecuencia se basa, total o parcialmente, en la consecución de otros. De manera similar, si se interfiere en un derecho humano, con frecuencia se afecta de forma negativa a otros.

Iguales y no discriminatorios. Todos los seres humanos tienen los mismos derechos independientemente de su raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición.

Adaptado de La Herramienta de Evaluación y Gestión del Impacto sobre los Derechos Humanos, de la Corporación Financiera Internacional (2010).

Recuadro 2. Ejemplos de derechos humanos que se relacionan con las actividades de Rio Tinto

- Derecho a la libertad y a la seguridad.
- Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano o degradante.
- Derecho a la igualdad ante la ley, a la misma protección ante la ley, a la no discriminación.
- Derecho a la privacidad.
- Derecho a la libertad de movimiento.
- Derecho a la propiedad.
- Derecho a la libertad de opinión, información y expresión.
- Derecho a la libertad de reunión.
- Derecho a la libertad de asociación.
- Derecho a participar en la vida pública.
- Derecho a la seguridad social, incluyendo el seguro social.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a gozar de condiciones laborales justas y favorables.
- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la educación.
- Derecho a participar en la vida cultural, beneficiarse del progreso científico, material y de los derechos morales de autores e inventores.
- Derecho a la autodeterminación.
- Derecho a tener agua para beber limpia y segura y al saneamiento.

(Adaptado de IFC (2010) *Mesa de Evaluación y Administración de Impactos en Derechos Humanos*.)

¿Qué son los derechos humanos?

Son las dignidades y libertades inherentes al ser humano, a las cuales todos tenemos derecho como seres humanos, independientemente del lugar en el que vivamos.

El Recuadro 1 explica los elementos clave de todos los derechos humanos. En 1948, la ONU adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que contiene 30 artículos que definen los derechos humanos. Esta Declaración, junto con dos instrumentos internacionales adoptados en 1966², forman la Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU. Otros instrumentos clave son los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. El Recuadro 2 menciona algunos de los derechos incluidos en estos dos instrumentos.

Actualmente, se encuentra ampliamente aceptado el concepto de que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

En el año 2008, el Representante Especial ante el Secretario General de las Naciones Unidas (SRSG) en asuntos de Empresa y Derechos Humanos desarrolló un marco normativo para Proteger, Respetar y Remediar, con el fin de aclarar las responsabilidades de empresas y gobiernos en relación a los incumplimientos en derechos humanos (ver Recuadro 3). Esto se definió con mayor precisión en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU), respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el año 2011. Para obtener más información sobre los Principios Rectores de la ONU, ver la Sección 3.2 de las Lecturas Complementarias.

Los Principios Rectores de la ONU señalan que, como mínimo, las empresas deben respetar los derechos humanos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT. El Recuadro 4 explica con mayor detalle la responsabilidad de las empresas en lo que concierne al respeto. Asimismo, los Principios Rectores de la ONU reconocen que existen otros instrumentos internacionales que podrían ser relevantes para aquellas empresas que enfrentan desafíos particulares (también definidos en las Lecturas Complementarias).

Con el fin de que demuestren que conocen y respetan los derechos humanos, los Principios Rectores de la ONU recomiendan a las empresas desarrollar la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos, y que la incluyan en su gestión de riesgos. La sección Cómo Guiar de esta guía explica el significado de *due diligence* en materia de derechos humanos para los profesionales de CSP.

Los Principios Rectores de la ONU exigen a las empresas contar con mecanismos para enfrentar quejas y reclamos por cualquier abuso relacionado con los derechos humanos generado por ellas o que ellas hayan contribuido a generar, así como también con mecanismos que ayuden a solucionarlos. Proporcionan además criterios para evaluar la eficacia de los procesos de manejo de quejas y reclamos de la empresa, así como de otra índole. La Guía sobre Quejas, Disputas y Reclamos de la Comunidad de Rio Tinto y la sección 2.4.3 explican cómo trabajamos para resolver las quejas y reclamos de la comunidad en materia de derechos humanos.

Si bien los Principios Rectores de la ONU solo exigen a las empresas cumplir con el respeto a los derechos humanos, reconocen que dichas empresas podrían asumir otros compromisos o desarrollar actividades adicionales para apoyar y promover los derechos humanos, ampliando así el beneficio de los mismos. Dejan claro, sin embargo, que una empresa no puede compensar los daños infringidos a los derechos humanos en un determinado ámbito haciendo el bien en otro.

En todo lugar donde operamos nos relacionamos con las comunidades y buscamos comprender las repercusiones sociales, culturales, ambientales y económicas de nuestras actividades. De esa forma podemos responder a las inquietudes de la comunidad y trabajar para optimizar beneficios y reducir impactos negativos, tanto para la comunidad local como para la empresa. Todo eso, junto con nuestros programas de compromiso con la comunidad (que podrían incluir iniciativas de desarrollo empresarial, de salud para la comunidad, capacitación y empleo, así como iniciativas sociales y de patrimonio cultural) nos permitirá contribuir con la consolidación de los derechos humanos y el goce de los mismos por parte de las comunidades.

En el Cuadro 1 se muestran ejemplos de la manera como las operaciones relacionadas con la minería, metales y otras áreas asociadas, podrían impactar de forma negativa los derechos humanos de los miembros de una comunidad, si bien se debe tener en cuenta que esto varía según el contexto. El cuadro no es integral y no aborda las potenciales superposiciones entre diversos derechos. Al desarrollar evaluaciones iniciales de línea de base, los profesionales deben tomar en cuenta la gama completa de derechos humanos, tal como se señala en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los ocho Convenios Fundamentales de la OIT. Para obtener una lista más amplia de los derechos humanos que podrían ser relevantes para el Grupo Rio Tinto, ver la guía de derechos humanos de Rio Tinto.

Recuadro 3. El marco de la ONU para Proteger, Respetar y Remediar

En el año 2008, el Secretario General de la ONU nombró como Representante Especial para temas de Empresa y Derechos Humanos (SRSG), al profesor John Ruggie, quien presentó un marco normativo para encarar los desafíos que enfrentan las empresas en materia de derechos humanos. Este marco consta de tres pilares que se complementan entre sí:

1. **Proteger.** El Estado tiene el deber de proteger a las personas, a través de políticas, reglamentación y resoluciones judiciales adecuadas, de los abusos en materia de derechos humanos que pudieran sufrir por parte de terceros, incluidas las empresas.
2. **Respetar.** Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo cual significa actuar con *due diligence* para evitar transgredirlos, así como hacerse cargo de cualquier impacto negativo relacionado.
3. **Remediar.** Las víctimas deben contar con un mayor acceso a una reparación eficaz, tanto judicial como extrajudicial.

En el año 2011, la SRSG presentó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el documento Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco para Proteger, Respetar y Remediar, el cual fue respaldado por unanimidad.

Recuadro 4. Qué significa respetar los derechos humanos

Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresa y Derechos Humanos definen la responsabilidad de respetar de las empresas de la siguiente manera: Las empresas deben evitar transgredir los derechos de otros y hacerse cargo de los impactos negativos en los que pudiesen estar involucradas (GP 11). En su nivel más básico, esto significa cumplir con no dañar. Las empresas no tienen la responsabilidad de cerrar las brechas existentes en las disposiciones de derechos humanos por parte del Estado, pero deben hacerse cargo y evitar ser parte de los impactos negativos en materia de derechos humanos; asimismo, deben respetar los derechos humanos a través de sus propias actividades y relaciones empresariales.

Adaptado de Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco para Proteger, Respetar y Remediar, Ruggie (2011).

3. Este cuadro proporciona ejemplos hipotéticos de impactos negativos en los derechos humanos que podrían enfrentar las operaciones relacionadas con la minería, metales y otras industrias relacionadas. La lista no es exhaustiva y no pretende establecer una jerarquía. Se reconoce también que algunos riesgos podrían surgir como resultado del impacto acumulado de múltiples operaciones y podrían no ser atribuibles únicamente a Río Tinto.

Cuadro 1³. Ejemplos de temas relacionados con los derechos humanos a los que las empresas dedicadas a la minería y metales podrían enfrentar

Derecho a la vivienda	Una mina traslada a determinadas personas de sus hogares y tierras para reubicarlas. El proceso de reasentamiento se desarrolla sin una consulta adecuada, lo que resulta en peores condiciones de vida al ser reubicados. La afluencia poblacional que se genera como resultado de un proyecto minero hace que el precio de las viviendas locales se incremente, forzando a aquellos pobladores de la comunidad con menos recursos a trasladarse a viviendas precarias.
Derecho a la salud	Una operación minera expone a las comunidades locales a materiales peligrosos. La afluencia de trabajadores de construcción contribuye a la propagación de infecciones de transmisión sexual (ITS) en la comunidad local. La afluencia poblacional producida como resultado de un proyecto minero ejerce presión en las instalaciones de salud locales existentes, impactando negativamente en el acceso local a servicios.
Derecho a la educación	Un desarrollo minero genera la reubicación o destrucción de una escuela local o implica el reasentamiento de comunidades en lugares que no cuentan con centros educativos adecuados. Los profesores locales buscan puestos de trabajo mejor remunerados en la minería y las escuelas locales se quedan sin profesores.
Derecho a un nivel de vida adecuado	Las actividades mineras restringen o impiden el acceso de las personas a la tierra que utilizan con fines de subsistencia, lo cual afecta su seguridad alimentaria. La alteración de los flujos de agua natural hace que las personas ya no puedan regar sus cultivos o cultivar el alimento suficiente para satisfacer sus necesidades. Una empresa o el gobierno prohíbe la minería artesanal a pequeña escala, lo cual afecta los medios de subsistencia tradicionales de la población local.
Derecho a participar en la vida cultural	Las actividades mineras conducen a la destrucción de patrimonio cultural importante o a perder el acceso al mismo. Las operaciones mineras imposibilitan, de manera significativa, los modos de vida tradicionales o culturales. La inmigración no planificada hace que disminuyan las prácticas importantes relacionadas con el patrimonio cultural.
Derecho a la seguridad personal	El personal de seguridad público o privado hace uso excesivo de la fuerza cuando desaloja a mineros ilegales de pequeña escala del lugar de operaciones o al desarticular las protestas comunitarias. La inmigración no planificada conduce a problemas relacionados con la ley y el orden en la comunidad. La afluencia de trabajadores contratistas provoca un incremento en el crimen y el riesgo de violencia contra mujeres y niños.
Derecho a la libertad de opinión y expresión	Los representantes del gobierno y las fuerzas de seguridad presentes en reuniones de consulta organizadas por la empresa impiden la libre expresión de la comunidad. Una empresa disuade a los medios locales de publicar un artículo desfavorable con respecto a los impactos mineros. Las fuerzas de seguridad del contratista reprimen una protesta comunitaria pacífica.
Derecho a la no discriminación	Una empresa solo consulta con los hombres encargados de tomar decisiones dentro de la comunidad, excluyendo a las mujeres y a los jóvenes. Una empresa únicamente contrata a nivel local a hombres no indígenas para puestos de trabajo, excluyendo a las mujeres y a los pobladores locales de origen indígena de las oportunidades de empleo.

Derecho al agua potable y al saneamiento	Las actividades mineras contaminan un riachuelo del que la gente depende para obtener agua para beber. La minería impacta un acuífero, provocando que los pozos de la comunidad utilizados para beber agua se sequen.
Derecho al trabajo, incluido el derecho a condiciones laborales seguras	Los contratistas no pagan a sus trabajadores locales de conformidad con las condiciones económicas locales predominantes. Los proveedores de productos como alimentos no garantizan condiciones laborales seguras para sus empleados en empresas comunitarias.

Nuestro marco corporativo de derechos humanos

Rio Tinto opera en todo el mundo, en lugares con normas sociales, económicas, políticas y culturales extremadamente diferentes. A pesar de esta diversidad de circunstancias, estamos comprometidos a respetar los derechos humanos dondequiera que operemos, ya sea en países desarrollados o en vías de desarrollo, de alto o bajo riesgo de impacto en temas de derechos humanos, y durante todas las etapas de vida de nuestra operación.

El marco de derechos humanos de Rio Tinto está definido por:

- Cómo trabajamos. El Código Global de Conducta de Negocios de Rio Tinto manifiesta que buscamos activamente garantizar que no somos cómplices en abusos de los derechos humanos, evitando situaciones que podrían interpretarse como tolerantes de los abusos de los derechos humanos.
- Nuestra política de derechos humanos. En ella se destaca nuestro compromiso de respetar los derechos humanos en todo el mundo y se pone énfasis en los compromisos voluntarios que hemos suscrito con instrumentos e iniciativas internacionales que hacen referencia explícita a los derechos humanos (ver Anexos). Confirma también que el marco de derechos humanos de Rio Tinto se basa en la *due diligence* en materia de derechos humanos, que se lleva a cabo como parte de nuestros procesos corporativos.

Nuestro marco de derechos humanos se implementa a través de una serie de controles internos y herramientas existentes, incluyendo aquellos desarrollados para el trabajo con CSP. Está además respaldado por los procesos de capacitación, comunicación y gestión, en los que se incluye la progresividad y las redes de concientización.

Estos elementos se describen en la Guía de Derechos Humanos de Rio Tinto.

Esta guía explica cómo utilizar nuestros procesos establecidos para CSP con el fin de garantizar el respeto por los derechos humanos.

Entre ellos se incluyen:

- Diseñar y ejecutar análisis de la situación socioeconómica de la sociedad, realizar un perfil o un trabajo de línea de base (remitirse a la Guía de Base de Conocimiento Socioeconómico de Rio Tinto).
- Evaluar los riesgos sociales y comunitarios y ejecutar análisis integrales de riesgos en materia de derechos humanos, según se considere necesario (remitirse a la Guía de Evaluación de Riesgos Sociales (SRA) y a la Guía de Derechos Humanos de Rio Tinto).

- Desarrollar evaluaciones del impacto social, sean estas impulsadas por fines normativos u operacionales, y ejecutar evaluaciones sobre derechos humanos cuando se considere necesarios (remitirse a la Guía de Evaluación del Impacto Social (SIA) y a la Guía de Derechos Humanos de Rio Tinto).
- Desarrollar planes multianuales de CSP, que consideren todos los aspectos relacionados con el desempeño social (remitirse a la Guía de Planes Multianuales de CSP de Rio Tinto);
- Diseñar e implementar políticas, procedimientos y planes para el lugar de operaciones que tengan implicancias para las comunidades locales, incluyendo los siguientes temas:
 - Reclutamiento y gestión de la fuerza laboral (por ejemplo, planes y procedimientos sobre recursos humanos).
 - Adquisición de bienes y servicios (por ejemplo, empleo de contratistas, políticas y procedimientos de contratación local, programas de desarrollo de negocios locales).
 - Disposiciones de seguridad (ver la Guía de Rio Tinto, los Principios de Implementación de Seguridad y Derechos Humanos y la Provisión de Apoyo a las Fuerzas de Seguridad Públicas).
 - Salud y seguridad de la comunidad.
 - Capacitación en derechos humanos para nuestros profesionales de CSP.
- Diseñar e implementar programas e iniciativas a nivel comunitario.
- Diseñar e implementar procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos a nivel de proyecto (remitirse a la Guía de Quejas, Disputas y Reclamos de Comunidades).
- Diseñar e implementar marcos de monitoreo, evaluación y presentación de informes.
- Garantizar la seguridad, a través de evaluaciones de sitio (SMA) de CSP, Grupo de Evaluación Técnica (TEG) y revisiones de planes de cierre.
- Desarrollar planes para el cierre y el post-cierre de las operaciones.

Cómo integrar los derechos humanos al trabajar con las comunidades

Los profesionales de CSP hacen frecuentemente el trabajo pesado en lo que respecta a los derechos humanos, al estar involucrados en temas como reasentamiento, acceso y adquisición de tierras, patrimonio cultural y asuntos relacionados con la población indígena. Asimismo, son por lo general el primer punto de contacto con el cual la comunidad expresa sus inquietudes. Otras áreas de la empresa podrían ayudar a que su trabajo sea más fácil, aunque también podrían hacerlo más difícil, tomando en cuenta el nivel de respeto a los derechos humanos con el que desarrollan sus actividades. Es importante que el personal de CSP comprenda sus propias responsabilidades para evitar impactos negativos en los derechos humanos y que trabaje de cerca con otros empleados con el fin de integrar el respeto por los derechos humanos en todos los aspectos de nuestro negocio.

Practicando la *due diligence* podemos conocer y demostrar que respetamos los derechos humanos. El Recuadro 5 explica los elementos básicos de un enfoque basado en *due diligence*.

Las buenas prácticas en el trabajo de CSP están relacionadas con la implementación de *due diligence* en materia de derechos humanos. Sin embargo, podrían haber grietas en determinados lugares que debemos abordar con el fin de integrar, de manera explícita y exhaustiva, los derechos humanos en todos los aspectos de nuestras actividades empresariales.

Esto podría incluir colocar de manera más explícita el tema de derechos humanos en nuestros estudios de base para el conocimiento y en los procesos de riesgos, ayudando a los empleados a comprender nuestras responsabilidades en esta área y respondiendo mejor a los problemas relacionados con los derechos humanos.

Cuatro fases para integrar los derechos humanos en el trabajo de CSP

Las cuatro fases del sistema de gestión de CSP de Rio Tinto se basan en el principio de relacionamiento inclusivo y están alineadas con el enfoque de *due diligence* en materia de derechos humanos provisto por los Principios Rectores de la ONU.

El enfoque de Rio Tinto de integrar los derechos humanos en el trabajo de CSP se muestra en el siguiente marco conceptual simplificado (página 18). Tiene cuatro fases, donde el relacionamiento inclusivo es un tema transversal a todas las fases.

Relacionamiento inclusivo

Garantizar que nuestras prácticas de relacionamiento respeten los derechos humanos.

Garantizar que las diversas voces, tanto las de mujeres como hombres, sean escuchadas y que los grupos vulnerables y en riesgo puedan participar en los procesos de relacionamiento.

1. Conocer y entender

Desarrollar un conocimiento y entendimiento de los derechos humanos específico para cada contexto, proporcionado por nuestras evaluaciones de CSP.

Identificar y comprender los impactos de nuestras actividades mineras, operaciones relacionadas y de nuestros contratistas y los riesgos que plantean para los derechos humanos durante el ciclo de vida de la empresa.

Identificar y comprender la forma como el gobierno y las instituciones públicas abordan los problemas relacionados con los derechos humanos.

Identificar los derechos humanos y los titulares de estos derechos que podrían verse afectados de manera negativa por nuestras actividades o nuestras relaciones comerciales, por ejemplo, con los contratistas.

Identificar las estrategias para evitar participar en acciones que impacten negativamente a los derechos humanos.

Identificar las oportunidades para optimizar la capacidad de las comunidades locales de gozar de sus derechos humanos.

2. Planificar e implementar

Hacerle seguimiento a nuestros compromisos en materia de recursos humanos.

Integrar nuestro conocimiento y entendimiento de los derechos humanos en los sistemas de control y supervisión existentes; incluyendo políticas a nivel de unidad de negocios; planes de gestión operacional; estrategias de CSP y planes multianuales; fines; objetivos; metas e indicadores; planes de acción; procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos a nivel de proyecto; y procedimientos y protocolos estándares de operación específicos para el lugar de operaciones.

Actuar cada vez que identifiquemos un riesgo o impacto en materia de derechos humanos donde podríamos estar involucrados.

Recuadro 5. ¿Qué es *due diligence* en materia de derechos humanos?

Se trata de un proceso que las empresas deben llevar a cabo para identificar, evitar, mitigar y rendir cuentas por sus impactos en los derechos humanos. Los Principios Rectores de la ONU plantean que este proceso consiste en:

- **Identificar y evaluar** los impactos negativos, reales y potenciales, en los derechos humanos causados por las actividades de la empresa y sus relaciones con sus asociados,
- **Integrar** los hallazgos en materia de derechos humanos revelados por las evaluaciones del impacto en todas las funciones y procesos internos pertinentes.
- **Monitorear** el desempeño de la empresa en derechos humanos para verificar si los impactos negativos en derechos humanos son abordados en forma eficaz.
- **Comunicar** públicamente las respuestas de la empresa a los impactos, reales y potenciales, en los derechos humanos, incluyendo la elaboración de informes formales según corresponda.

Puede establecerse *due diligence* en materia de derechos humanos en los sistemas generales de gestión de riesgos de la empresa. Sin embargo, no solo deben considerarse los riesgos sustanciales para la empresa, necesita incluirse además los riesgos o el impacto causado a los titulares de derechos externos a la empresa.

El establecimiento de procedimientos para el manejo de quejas, disputas y reclamos a nivel de proyecto para los empleados y las comunidades representa un apoyo importante, al igual que las declaraciones de la política que estructura el compromiso de la empresa de respetar los derechos humanos.

Influir en nuestros proveedores y contratistas para mejorar su desempeño en materia de derechos humanos, sobre todo cuando podríamos estar directamente vinculados con los impactos negativos que estos socios podrían generar.

Buscar garantizar la concientización en materia de derechos humanos entre nuestros proveedores y contratistas locales, así como su cumplimiento.

Garantizar la concientización y la capacidad de todos nuestros empleados para identificar problemas potenciales en relación con los derechos humanos en sus relaciones con las comunidades.

3. Monitorear, evaluar y mejorar

Monitorear y evaluar los resultados de las estrategias e iniciativas de CSP que buscan mitigar los riesgos en materia de derechos humanos y mejorar el goce de los derechos humanos.

Revisar y evaluar, de manera frecuente, nuestro desempeño en materia de derechos humanos (por ejemplo, a través de evaluaciones y talleres de diagnóstico de CSP del sitio y procesos de manejo de quejas a nivel de proyecto).

Según corresponda, alinear los factores relacionados con los derechos humanos con los indicadores de desempeño social para monitorear nuestro desempeño en materia de derechos humanos, incluyendo indicadores de género.

Garantizar que estos indicadores de derechos humanos y actividades de monitoreo reflejen el contexto local y cuenten con el apoyo de la comunidad.

Tomar acciones de acuerdo a los hallazgos descubiertos para mejorar los proyectos y los resultados de los programas.

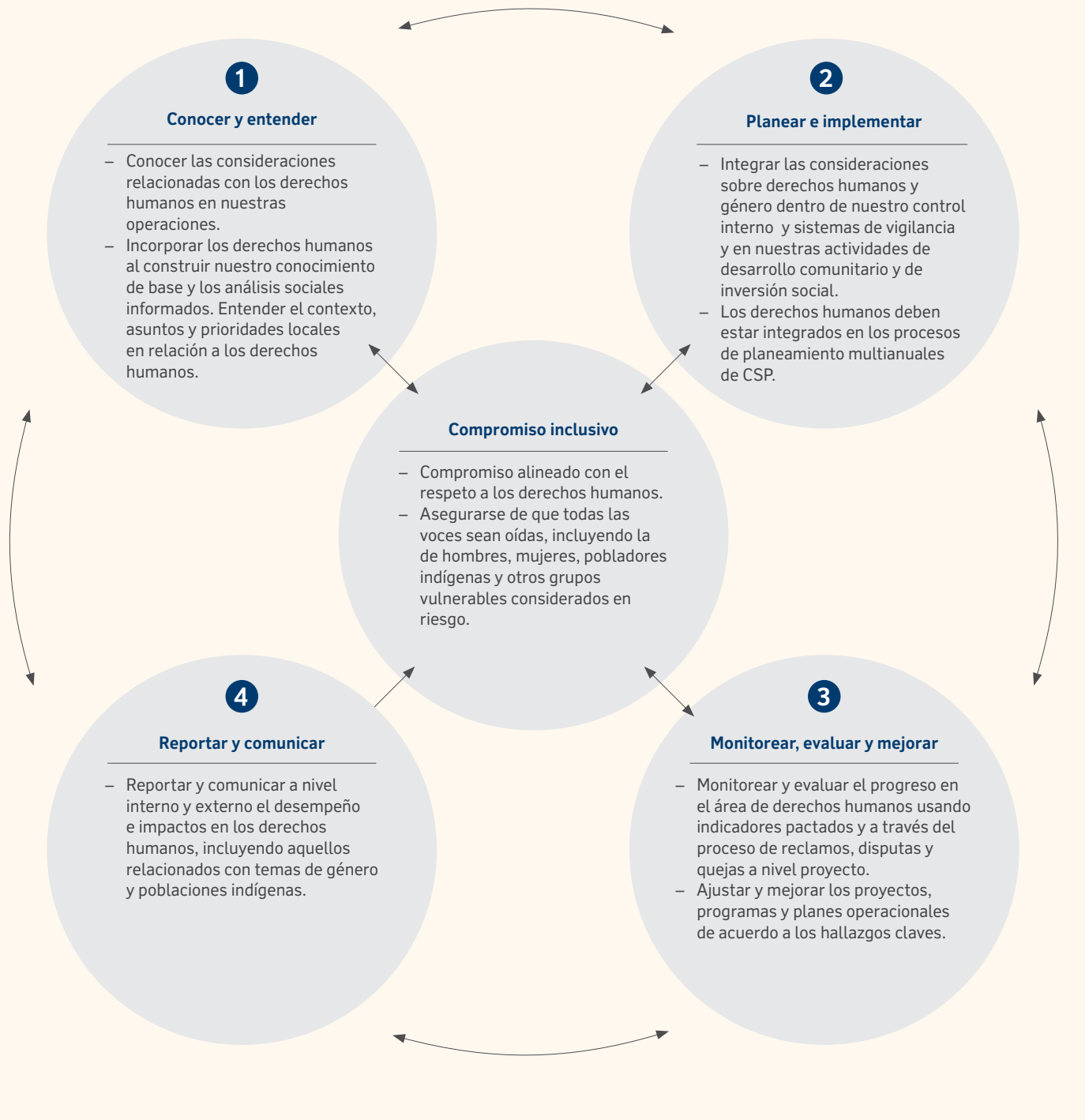
4. Informar y comunicar

Informar y comunicar, interna y externamente, la manera como estamos abordando los impactos positivos y negativos en derechos humanos en nuestro trabajo de CSP.

Garantizar que nuestra comunicación sea apropiada para el público al que nos dirigimos.

Las siguientes secciones proporcionan orientación con respecto a la implementación y la integración de cada fase en el trabajo de CSP, a través de estudios de caso, ejemplos ilustrativos y herramientas diversas.

Figura 1. Las cuatro fases para la integración de los derechos humanos en el trabajo de CSP.



2. Cómo guiar

2.1 En el centro: relacionamiento inclusivo	24
2.1.1 Principios de relacionamiento del proceso	26
2.1.2 Relacionamiento temprano y continuo con la comunidad	31
2.1.3 Relacionamiento interno	35
2.2 Conocer y entender	38
2.2.1 Inclusión de los derechos humanos en los estudios de base de conocimiento	39
2.2.2 Entendimiento del contexto de los derechos humanos	41
2.2.3 Análisis de riesgos y evaluación de impactos	47
2.2.4 Recopilación de datos	56
2.3 Planificar e implementar	58
2.3.1 Planes multianuales de CSP	59
2.3.2 Objetivo global para las comunidades	62
2.3.3 Capacitación en derechos humanos	66
2.3.4 Adquisiciones. Riesgos para los derechos humanos en la cadena de abastecimiento	66
2.3.5 Los derechos humanos y la seguridad	76
2.4 Monitorear, evaluar y mejorar	77
2.4.1 Monitoreo y evaluación	78
2.4.2 Indicadores del desempeño en materia de derechos humanos	80
2.4.3 Procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos	83
2.4.4 Participación de las comunidades	88
2.5 Informar y comunicar	91
2.5.1. Informes internos	92
2.5.2 Informes y comunicación externos	86

2.1 En el centro – Relacionamiento inclusivo

Nuestra meta es el relacionamiento inclusivo en todas las fases de nuestro trabajo de CSP y en todas las etapas del ciclo de vida del negocio. Para Rio Tinto relacionamiento significa intercambiar información de manera activa, escuchar las inquietudes y sugerencias de la comunidad y desarrollar, de manera conjunta, un plan de mejora de mutuo acuerdo. El relacionamiento inclusivo nos ayuda a comprender los contextos de derechos humanos complejos y diversos en los que operamos y nos permite identificar oportunidades para ayudar a las comunidades a gozar de sus derechos humanos.

Lista de comprobación	
✓	¿Se consultó a las comunidades locales en las etapas iniciales del proyecto?
✓	¿Participa una amplia gama de pobladores locales y otros <i>stakeholders</i> en la identificación y comprensión de las consideraciones en materia de derechos humanos relacionados con las actividades de la empresa en la zona?
✓	Al relacionarse con las comunidades, ¿se han tomado medidas especiales para incluir a todos los grupos, incluidos los más vulnerables y en riesgo?
✓	¿La empresa se ha preocupado por relacionarse y consultar con las comunidades de formas que sean sensibles al género y apropiadas desde el punto de vista cultural?
✓	¿La unidad de negocios comparte de manera proactiva con las comunidades información precisa, relevante y oportuna acerca del desarrollo y la implementación del proyecto durante su ciclo de vida?
✓	¿Existen múltiples maneras de relacionarse con las comunidades? Por ejemplo, ¿a través de consultas, visitas a la comunidad, jornadas de puertas abiertas y procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos? ¿Se tienen disponibles oficinas o puntos de información para las comunidades?

Es crucial relacionarnos con nuestras comunidades anfitrionas como sujetos de derechos humanos así como *stakeholders* (ver Recuadro 6).

El relacionamiento inclusivo garantiza que todos los titulares de derechos, incluidos los grupos vulnerables y en riesgo, puedan participar en procesos de relacionamiento significativos, expresar sus inquietudes, compartir sus experiencias y participar en decisiones que afecten sus derechos humanos (ver Recuadro 7 donde se incluye una nota sobre el lenguaje que se utiliza en esta guía).

Una forma importante de relacionarse con las comunidades es a través de nuestros procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos, los cuales son compatibles con los derechos humanos.

Para obtener más información, ver la sección 2.4.3 y también la Guía de Quejas, disputas y Reclamos de las Comunidades de Rio Tinto.



Empleados de Rio Tinto Alcan en Weipa, Queensland, Australia (de izquierda a derecha), Jerry Wapau, Bella Savo, Moira Hart y Bianca Graham con Tony Kerindun, un anciano propietario tradicional de Wik Waya.

Recuadro 6. Stakeholders y titulares de derechos

En el marco de la empresa y los derechos humanos, es importante comprender la relación entre los *stakeholders* y los sujetos de derechos.

Dentro del campo de CSP, la palabra *stakeholders* con frecuencia se refiere a una persona que tiene un interés en alguna decisión o actividad particular, ya sea individualmente o como representante de un grupo. Esto incluye a personas que influyen en una decisión, o pueden influir en la misma, así como a aquellos afectados por dicha decisión. Los *stakeholders* pueden ser también organizaciones y agencias.

En el contexto de los derechos humanos, un sujeto de derechos es aquella persona cuyos derechos humanos se encuentran en riesgo potencial, tanto a nivel individual como colectivo. Todos los seres humanos son titulares de derechos en un contexto personal.

Una persona puede ser tanto sujetos de derechos como *stakeholders*. Sin embargo, cuando se analiza los impactos en los derechos humanos, el término sujetos de derechos con frecuencia se emplea para identificar a aquellas personas cuyos derechos son (o podrían verse) impactados a nivel personal. Por definición, todos los *stakeholders* son sujetos de derechos de alguna manera, pero no todos los *stakeholders* tendrán sus derechos humanos en riesgo en el contexto de nuestras actividades.

Al realizar el proceso de identificación de *stakeholders*, debe tomarse en cuenta que los lugares de operaciones y proyectos deben garantizar que todos los sujetos de derechos humanos que podrían verse potencialmente afectados tengan igualdad de oportunidades para participar en los procesos de relacionamiento, incluyéndose medidas especiales que contemplen a los grupos vulnerables, como mujeres, niños, pobladores indígenas y otros.

Adaptado de Boesen, J. K. y Martin, T. (2007) Applying a Rights-based Approach (Aplicando un enfoque basado en los derechos), DIHR.

Recuadro 7. Vulnerable y en riesgo– Una nota sobre la terminología

En el campo de los derechos humanos, los términos marginado, vulnerable y en riesgo se utilizan con frecuencia para describir a personas que podrían requerir atención especial debido a sus circunstancias sociales, culturales, económicas, ambientales o políticas. Las mujeres, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y religiosas, los niños, los ancianos, las personas con discapacidades, los hogares con un solo jefe de familia, los trabajadores migrantes y las personas sin tierras, entre otros, no son necesariamente vulnerables de manera inherente, pero podrían estar en mayor riesgo de sufrir impactos negativos en sus derechos humanos. Estos grupos con frecuencia tienen menos recursos a los cuales recurrir o son menos capaces que otros grupos de influir en las decisiones. La gravedad de los impactos también podría ser más significativa para estos grupos que para otros. Cuando esta guía haga referencia a grupos vulnerables y en riesgo se estará incluyendo a los grupos mencionados anteriormente. Para una explicación más detallada, ver la página 27 de las Lecturas Complementarias.

2.1.1 Principios de relacionamiento del proceso

Recuadro 8. Hablando sobre los derechos humanos

Muchas personas no utilizan el lenguaje propio de los derechos humanos para describir los impactos o reclamos relacionados con ellos. Esto puede deberse a que no están familiarizados con los términos y conceptos oficiales, las preferencias culturales o el contexto político relacionado con los derechos humanos. El no usar el lenguaje de los derechos humanos podría también generar problemas o inquietudes que afecten los derechos humanos.

Si bien buscamos respetar los derechos humanos en todos los lugares donde operamos, podrían haber situaciones para las que necesitemos usar de una manera particular la terminología de los derechos humanos o alentar a otros a hacerlo, con el fin de ser sensibles a factores locales concretos. Especialmente, si con ello evitáramos generar situaciones riesgosas. En algunos países, por ejemplo, las personas que debaten abiertamente sobre derechos humanos son perseguidas por sus propios gobiernos.

En la práctica, resulta útil centrar la discusión en el contenido del derecho. Por ejemplo, en lugar de hablar acerca de la libertad de asociación, podríamos preguntar acerca de los sindicatos locales u otro tipo de organizaciones que representen a los trabajadores. De manera similar, en lugar de debatir sobre el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad, podríamos preguntar sobre la presencia de la policía y su actividad en la zona. Cualquiera que sea el contexto, siempre es útil vincular un derecho al contexto real y dar ejemplos.

La práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos se relaciona tanto con el proceso (cómo hacemos las cosas) como con las repercusiones (resultados e impactos que logramos). Los métodos que utilizamos para relacionarnos con individuos y grupos son importantes desde una perspectiva de derechos humanos, ya que pueden tener impacto en derechos como la libertad de expresión y opinión, la autodeterminación, la no discriminación y los derechos especiales de los pueblos indígenas.

Rio Tinto tiene el objetivo de contar con un proceso de consulta continuo, libre e informado con todas las comunidades con las que se relaciona. Esto incluye establecer un proceso de consulta de mutuo acuerdo y brindar información de manera transparente, oportuna y adecuada (consultar la Guía de Consulta y Relacionamiento de Comunidades de Rio Tinto). Buscamos, sin embargo, ir más allá de la consulta. Queremos lograr el apoyo integral de las comunidades para nuestros proyectos, de acuerdo con los siguientes principios:

- Entendimiento mutuo e informando de los intereses y actividades.
- Profundo respeto de los valores sociales y la propiedad cultural.
- Buena fe, respeto mutuo y compromiso a largo plazo.
- Acceso a asesoría independiente y confiable.
- Información integral sobre las actividades propuestas, incluyendo potenciales impactos negativos y oportunidades positivas.
- Participación de la comunidad en las evaluaciones sociales y ambientales.
- Participación de la comunidad en los planes de reasentamiento y en el diseño de un proyecto que podría afectar a las comunidades.
- Apoyo activo para brindar oportunidades y participación en la economía local.

El lenguaje de los derechos humanos puede resultar a veces poco familiar para las personas; podría también plantear temas sensibles o hasta poner en riesgo a los individuos. Se debe evaluar el conocimiento, la comodidad y el entendimiento de las personas y adecuar el relacionamiento de acuerdo a ello para garantizar su eficacia. El Recuadro 8 presenta algunas sugerencias para hablar acerca de los derechos humanos en diferentes contextos.

Derecho a la libertad de opinión y expresión

El derecho a la libertad de expresión incluye el derecho a buscar, recibir e impartir información e ideas de todos los tipos y formas (Artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos – ICCPR). Para respetar este derecho, nuestro relacionamiento debe ser transparente y accesible.

Transparente significa que compartimos de manera proactiva información con las comunidades acerca de la forma como nuestras decisiones, actividades e impactos podrían afectarlas durante el ciclo de vida de un proyecto. También significa hacer pública, de manera general, la naturaleza de sus inquietudes, quejas y reclamos.

Accesible significa que la información debe ser entendida fácilmente y debe estar disponible rápidamente en formatos, idiomas y ubicaciones que sean convenientes y no amenacen a los diversos grupos de cada comunidad. En las comunidades donde el nivel de alfabetización es bajo, podría necesitarse compartir información en forma oral, en lugar de a través de materiales escritos.

Asimismo, podríamos vernos en la necesidad de desarrollar en la comunidad la capacidad para comprender lo que se les está diciendo y para expresar opiniones informadas. Esto podría demandar la necesidad de que brindemos asesoría de expertos imparciales o que nos relacionemos con una organización externa con credibilidad para ayudar a la comunidad a comprender lo que estamos proponiendo. También podríamos tener que desarrollar nuestra propia capacidad interna para abordar estos asuntos (ver la sección 2.3.4).

Derecho a la autodeterminación

Para honrar el derecho a la autodeterminación es importante garantizar el apoyo generalizado de la comunidad antes de iniciar cualquier proyecto. El derecho a la autodeterminación permite a todos los pueblos determinar libremente su situación política y fomentar su desarrollo social, económico y cultural dentro de un contexto soberano. Incluye el derecho a manejar la riqueza y los recursos naturales de su tierra sin perjuicio (Artículo 1 de ICCPR, ICESCR). El derecho a la autodeterminación se considera un derecho colectivo de los pueblos y es el más relevante para nosotros en temas relacionados con los pueblos indígenas (ver Recuadro 9).

Derechos de los pueblos indígenas

Como individuos, los miembros de los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar de todos los derechos humanos expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho internacional reconoce además que tienen derechos colectivos relacionados con su tierra y sus recursos, incluyendo relaciones especiales y espirituales que merecen una particular atención y protección.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP), que Rio Tinto apoya, reconoce el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer su relación espiritual con las tierras, territorios, aguas, mares y otros recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado y utilizado (Artículo 25).

Recuadro 9: Derechos individuales y colectivos

Cuando se discute acerca de los derechos humanos, suele surgir el tema de los 'derechos individuales' y los 'derechos colectivos'. La distinción básica reside en que los derechos colectivos protegen a un grupo de personas, mientras que los derechos individuales protegen al individuo.

Los derechos individuales son derechos de los que goza el individuo sin importar que sea miembro de o esté asociado a un grupo. Por ejemplo, el derecho a la seguridad de la persona es un derecho individual de cada persona, pero que comparte con todas las otras personas.

Los derechos colectivos son los derechos inherentes a los individuos por la virtud de pertenecer a un grupo particular. Los derechos de los pueblos indígenas son ejemplos de derechos colectivos.

Si bien están interconectados, los derechos colectivos y los derechos individuales pueden algunas veces entrar en conflicto entre ellos. Sopesar las demandas de los grupos con las demandas de los individuos puede resultar complejo. Por ejemplo, algunos Estados defienden los derechos de los pueblos indígenas a dedicarse a la pesca de subsistencia artesanal, permitiéndoles con frecuencia acceder a la pesca antes de permitirselo a los pescadores comerciales. Los pescadores no indígenas arguyen que este trato 'preferencial' hacia los grupos indígenas viola los medios de vida de los individuos.

Recuadro 10: Guía de la Corporación Financiera Internacional (IFC) sobre el Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC) y los pueblos indígenas

Los proyectos deben cumplir con el Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC) de las comunidades afectadas de pobladores indígenas con respecto al diseño del proyecto, según los Estándares de Desempeño sobre Medio Ambiente y Responsabilidad Social de la IFC.

Estos cubren:

- impactos en la tierra o recursos naturales sujetos a propiedad tradicional o bajo uso por costumbre;
- reasentamiento de poblaciones indígenas de sus tierras y recursos naturales que tradicionalmente han poseído o utilizado.
- impactos significativos en patrimonio cultural crítico que resulte esencial para la identidad y/o aspectos culturales, ceremoniales o espirituales de la vida de los pobladores indígenas, por ejemplo, bosques sagrados, cuerpos de agua sagrados, árboles sagrados y rocas sagradas; y
- uso del patrimonio cultural, incluyendo conocimiento, innovaciones o prácticas de los pobladores indígenas con propósitos comerciales.

4. Norma de Desempeño 7 de la IFC GN26: "Los Estados tienen el derecho a tomar decisiones en relación al desarrollo de los recursos de conformidad con la legislación nacional aplicable, incluidas aquellas leyes que implementen obligaciones del país anfitrión conforme al derecho internacional. La Norma de Desempeño 7 no contradice el derecho del Estado a desarrollar sus recursos. Un Estado podría tener obligaciones o compromisos para garantizar que las poblaciones indígenas otorguen su consentimiento libre, previo e informado para cuestiones que se relacionen con el desarrollo en general de los territorios indígenas".

Recuadro 11. Respeto de las normas culturales para lograr el relacionamiento inclusivo

Las sociedades a veces incurrir en cierto grado de discriminación, dando preferencia a personas de un determinado género o condición social y excluyendo a otros miembros de la comunidad. En aquellos casos en que las estructuras tradicionales excluyen la participación de ciertos grupos en los procesos de relacionamiento empresa-comunidad, podría ser necesario obtener información por medios menos directos, de forma que no perpetuemos los patrones existentes de discriminación y exclusión que podrían llevarnos a afectar negativamente los derechos humanos.

Relacionarse directamente con determinados grupos podría, en algunos casos, ponerlos en riesgo. En situaciones donde las consultas directas son riesgosas o cuando simplemente no es posible efectuarlas, deben explorarse alternativas de relacionamiento. Estas alternativas podrían involucrar consultas a expertos independientes, ONG u otros que trabajen estrechamente con estos grupos.

Guía de Consulta y Relacionamiento de Comunidades de Rio Tinto y Guía de Buenas Prácticas: Los Pueblos Indígenas y la Minería de ICMM (2010).

La Convención 169 de la OIT, respaldada también por Rio Tinto, destaca la importancia de proteger los derechos de los pueblos indígenas en lo que respecta a los recursos naturales de sus tierras. Esto incluye el derecho a participar en el uso, gestión y conservación de estos recursos (Artículo 15).

Reconocemos que cada comunidad indígena es única. Consecuentemente, buscamos llegar a un acuerdo con cada comunidad para definir la manera como desea relacionarse con nosotros mientras desarrollamos y ejecutamos nuestras operaciones dentro de su horizonte social. Esto incluye definir la forma en que cada comunidad podría expresar su apoyo y sus inquietudes en relación con nuestras actividades. Reconocemos además que esto implicará a veces que no podamos explorar determinadas tierras ni desarrollar ciertos proyectos, aunque contemos con los permisos legales para hacerlo (ver la Guía de Acuerdos con las Comunidades de Rio Tinto, en el Anexo 1).

Rio Tinto busca operar de manera consistente con la UNDRIP. Buscamos, particularmente, obtener el FPIC de las comunidades indígenas afectadas, según se define en la Norma de Desempeño 7 de la Corporación Financiera Internacional (IFC PS 7) y en sus publicaciones de apoyo (ver Recuadro 10 y remitirse a la Guía de Consulta y Relacionamiento de Comunidades de Rio Tinto).

Rio Tinto respeta las leyes de los países donde opera y busca además su consentimiento, tal como se define en las jurisdicciones relevantes, a la vez que garantiza procesos consistentes de suscripción de acuerdos. Ni nuestras políticas, ni IFC PS 7, buscan implementar el FPIC de una forma que contravenga el derecho de los gobiernos soberanos de tomar decisiones con respecto a la explotación de recursos⁴.

Derecho a la no discriminación

Conforme a las normas internacionales, tenemos la responsabilidad de evitar la discriminación por razones de raza, género, origen nacional, religión, edad, orientación sexual, política o cualquier característica personal protegida por ley. Nuestro relacionamiento debe ser inclusivo para garantizar que todos los individuos, las comunidades, los empleados y otros *stakeholders* relevantes tengan igualdad de oportunidades para hacer escuchar su opinión y ser escuchados en relación con las políticas y las actividades que podrían afectarlos. Podría ser necesario adoptar medidas especiales para garantizar la inclusión de todas las personas cuyos derechos humanos podrían estar en riesgo (ver Recuadro 11). Las operaciones a veces podrían desarrollarse en tierras que tienen una importancia particular para los pueblos indígenas. Reconocer su perspectiva y la necesidad de relacionarnos activamente con ellos resulta fundamental para relacionarnos con la comunidad, garantizar el acceso a la tierra y la licencia social, así como también lo es asegurarnos de respetar sus derechos humanos. El siguiente estudio de caso del oeste de Australia ilustra cómo nuestras operaciones pueden reconocer y respetar los derechos de los pueblos indígenas.

Estudio de caso 1: Rio Tinto en el este de Kimberley, Australia

Acuerdo de uso de tierras indígenas



Este de Kimberley
Australia

Contexto

La mina de diamantes Argyle, ubicada en la región oriental de Kimberley, al oeste de Australia, opera desde 1985 en las tierras donde tradicionalmente han estado los pueblos Miriwoong, Gija, Malignin y Woolah, en una zona conocida como Barramundi Gap. Este lugar tiene una gran importancia cultural para las comunidades aborígenes locales, especialmente para las mujeres Miriwoong y Gija, ya que representa la historia del sueño del pez Barramundi.

Durante la etapa de exploración, a fines de la década de los setenta, la empresa hizo frente a una férrea oposición al proyecto por parte del pueblo aborígen local. En ese momento existían pocos reglamentos o políticas estatales que orientasen la forma como las empresas debían relacionarse con las comunidades aborígenes. A pesar de ello, en 1980 se suscribió un acuerdo de minado entre la empresa de exploración y cuatro propietarios aborígenes tradicionales de mayor jerarquía. El acuerdo fue criticado porque no hubo una consulta inclusiva e informada con todos los grupos aborígenes afectados. Varios aborígenes, especialmente mujeres, sintieron que no se habían tomado en cuenta de manera adecuada sus preocupaciones por la destrucción de un lugar sagrado y el impacto de la mina en general. Esto resultó en el deterioro de las relaciones entre Rio Tinto y las comunidades aborígenes afectadas.

Acuerdos de uso de las tierras indígenas

Ya para el año 2001, el gobierno australiano había establecido reglamentos, como la Ley de Propiedad Indígena y Acuerdos de Uso de Tierras Indígenas (ILUA por sus siglas en inglés), donde se reconocían los derechos de los aborígenes sobre sus tierras y territorios. Un ILUA es un acuerdo voluntario entre un grupo de aborígenes o de isleños del Estrecho de Torres y otra parte (que podría ser el gobierno o las empresas) con respecto al uso y la gestión de la tierra y el agua con los que dicho grupo indígena tiene una conexión. Otros requisitos en torno a la consulta con el pueblo aborígen y la adhesión a los derechos procedimentales normativos buscan también garantizar el respeto de los derechos de los pueblos indígenas en Australia.

El acuerdo de Argyle

Con el fin de subsanar los errores del pasado e incluir a aquellos que habían sido excluidos del acuerdo previo, Rio Tinto y los propietarios tradicionales locales iniciaron un proceso integral de renegociación en el año 2001. El resultado fue el Acuerdo de Participación de Argyle, firmado en el año 2004, donde se ve reflejado el compromiso de Rio Tinto y de las comunidades aledañas a trabajar de manera conjunta para desarrollar relaciones de mutuo respeto y beneficio en el largo plazo, para el futuro de la mina y el progreso de la comunidad. El acuerdo expresa, entre otros, el reconocimiento mutuo de los derechos y reconoce la importancia cultural del Barramundi Gap para las mujeres aborígenes locales. Reconoce, asimismo, las responsabilidades ceremoniales y culturales de los propietarios tradicionales con relación a las tierras ubicadas en las zonas arrendadas a la mina.

*Mano de un niño, mina
de diamantes de Argyle,
Australia*



El acuerdo consta de dos partes. La primera regula los detalles formales del pago de compensaciones y otros beneficios, entre los que se incluye el empleo y las oportunidades de negocios para los aborígenes locales. La segunda parte contiene ocho planes de gestión que detallan una serie de actividades cotidianas en el lugar de operaciones y facilitan la implementación del acuerdo. Los planes de gestión, algunos de los cuales se describen a continuación, respaldan el respeto de los derechos de los indígenas y de las mujeres y exhortan al relacionamiento inclusivo y transparente.

Plan de Gestión para la Protección de Sitios Aborígenes.

Incluye un proceso de obtención de permisos para acceder a sitios considerados patrimonio cultural. La gerencia de la mina presenta un programa de trabajo a los propietarios tradicionales antes de iniciar cualquier actividad que perturbe la tierra. Este plan facilita también las conversaciones en el campo, de manera que exista una comunicación continua y transparente entre la mina y los propietarios tradicionales, lo que garantiza que el trabajo propuesto no interfiera con los sitios que son patrimonio cultural de los aborígenes. Este proceso de obtención de permisos de acceso a sitios considerados patrimonio cultural reconoce que los intereses culturales y espirituales no siempre serán los mismos para los hombres y las mujeres, pero garantiza el respeto de los derechos de ambos.

Programas de capacitación y empleo. Buscan garantizar una mayor participación directa de los aborígenes locales en la vida económica de la mina. Por ejemplo, las políticas de reclutamiento favorecen que se emplee a los propietarios tradicionales locales, en caso de que los postulantes tengan el mismo nivel de habilidades. La mina también tiene un programa de formación profesional que está dirigido específicamente a las comunidades aborígenes locales.

Capacitación intercultural. Es obligatoria para todos los empleados de la mina y los contratistas a largo plazo. Esta capacitación está a cargo de propietarios tradicionales, hombres y mujeres, y complementa otras actividades que promueven el entendimiento y el respeto intercultural. Las propietarias tradicionales llevan a cabo ceremonias en hitos considerados clave para el desarrollo de la mina subterránea. Los pueblos Miriwoong y Gija, por ejemplo, realizan una ceremonia tradicional denominada Manthe para los empleados nuevos, con el fin de darles la bienvenida al país y mantenerlos a salvo mientras se encuentren en tierras Miriwoong y Gija.

1

2.1.2 Relacionamiento temprano y continuo con la comunidad

*Reunión comunitaria de
Rio Tinto Exploration en
Mozambique.*



El relacionamiento inclusivo debe darse durante las cuatro fases de nuestro trabajo de CSP. Debe iniciarse temprano y continuar durante todo el ciclo de vida del proyecto, desde la exploración hasta el cierre de la mina. Resulta fundamental fomentar un relacionamiento abierto y transparente con nuestras comunidades para mantener relaciones positivas que perduren a través del tiempo.

El estudio de caso de Rio Tinto Diamonds en Zimbabwe, que se presenta a continuación, demuestra cómo el relacionarse temprano y eficazmente con la comunidad durante el proceso de reasentamiento puede ayudar a mejorar los medios de vida y evitar afectar de manera involuntaria los derechos humanos de la comunidad que nos acoge.

El Cuadro 2 describe los factores que podrían obstaculizar el relacionamiento inclusivo en nuestros lugares de operación.

Cuadro 2. Factores que podrían obstaculizar el relacionamiento inclusivo en materia de derechos humanos

Conceptos erróneos / Falta de conciencia en torno a derechos humanos	La falta de concientización o comprensión de los derechos humanos por parte de nuestros <i>stakeholders</i> y nuestros propios empleados y la gran cantidad de asuntos importantes relacionados con los derechos humanos podrían. Por ejemplo, los empleados de un lugar de operaciones en un país desarrollado podrían no darse cuenta de que los problemas relacionados con la discriminación y el patrimonio cultural son también problemas de derechos humanos.
Acceso a los individuos	La legislación o las normas sociales actuales podrían exigir la consulta con determinadas personas encargadas de tomar las decisiones. Sin embargo, esto podría obstaculizar el relacionamiento con la comunidad en general. Podría resultar difícil llegar a algunos grupos vulnerables y marginados por una serie de razones. Las demandas de trabajo y otros compromisos podrían impedir que ciertas personas se relacionen con la empresa; por ejemplo, las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños podrían impedir la participación de las mujeres.
Protocolos culturales	Los protocolos sociales y culturales podrían impedir a las mujeres o a los jóvenes participar en reuniones donde sí están presentes los hombres o los ancianos. El hecho de no participar en reuniones formales no necesariamente significa que estos grupos no influyan en el proceso o que sientan que sus intereses no están representados. Es importante comprender esta dinámica social y hacer todos los esfuerzos posibles para garantizar la inclusividad.
Acceso a la información	El conocimiento y la información acerca de los derechos humanos con frecuencia es sensible al contexto. El relacionamiento directo puede poner en riesgo a los individuos por divulgar cierta información o porque pueden ser vistos como participantes en el proceso de relacionamiento. Podría estar restringido por género, edad, etnicidad, casta o afiliación.
Limitaciones logísticas	Ciertos factores podrían obstaculizar el relacionamiento, como los lugares apartados, terrenos accidentados que impiden el fácil desplazamiento, desequilibrio de poder (conocimiento y educación, idioma y entendimiento de los procedimientos), historia de relacionamientos inadecuados con otras organizaciones, costo, distancia y flujo de información, entre otros.
Sensibilidad	Las experiencias relacionadas con los derechos humanos pueden ser altamente sensibles y difíciles de compartir. Esto demanda la presencia de profesionales calificados con capacitación adecuada para relacionarse con la comunidad. Por ejemplo, podría ser más adecuado que una mujer se relacione con <i>stakeholders</i> que también son mujeres. Asimismo, podría necesitarse condiciones especiales cuando se consulta con niños.

Estudio de caso 2: Rio Tinto en Zvishavane, Zimbabwe Mejora de los medios de vida durante el reasentamiento



Zvishavane

Zimbabwe

Contexto

La mina de diamantes Murowa es una operación a pequeña escala ubicada en el distrito de Zvishavane en el sudoeste de Zimbabwe. Rio Tinto descubrió en 1992 material portador de diamantes en la zona y comenzó a operar en el año 2004. La mina de diamantes Murowa produce aproximadamente 250,000 quilates de diamantes por año.

El clima de los alrededores es seco y la zona se encuentra relativamente poco desarrollada, con una serie de comunidades que tienen un estilo de vida basado tradicionalmente en la subsistencia. En el año 1999, Rio Tinto determinó que la huella de la concesión minera de Murowa requeriría de unas 1,200 hectáreas de tierra. Para que el desarrollo de la mina proceya, Rio Tinto primero tenía que reasentar a 142 familias que vivían en esa tierra, lo que incluía la reubicación de unas 250 tumbas.

Impactos del reasentamiento

Se reconoció que el reasentamiento propuesto podría afectar de manera negativa los medios de vida de las personas, ya que impactaría en sus viviendas, tenencia de tierras, actividades económicas, redes comunitarias y acceso a recursos y servicios. En consecuencia, se verían afectados sus derechos humanos, como el derecho a la propiedad, a la salud, al agua y saneamiento y a un nivel de vida adecuado. Muchos derechos humanos están vinculados entre sí y, afectando uno, puede afectarse a los otros. Por lo demás, la reubicación de las tumbas implicaba el riesgo de afectar los derechos culturales de la comunidad.

Rio Tinto se comprometió a cumplir con las normas internacionales de desempeño para el reasentamiento, en particular el requisito de restituir y, de ser posible, mejorar los medios de vida de las comunidades reasentadas. Rio Tinto se enfocó en la importancia de garantizar la tenencia de tierras para los reasentados y reemplazar los activos perdidos de manera adecuada y justa. Estas medidas no eran procedimientos estándares respaldados por el gobierno en Zimbabwe en ese momento.

Relacionamiento justo

El relacionamiento total y transparente con la comunidad resulta esencial para un proceso de negociación imparcial y justo, y puede ayudar a garantizar el reconocimiento y el respeto de los derechos de la comunidad. Para lograr esto, Rio Tinto llevó a cabo un programa integral de consulta a la comunidad. El estudio de impacto ambiental y social (EIAS) incorporó un programa de participación pública (PIP) que identificó a los *stakeholders* y a los titulares de derechos potencialmente afectados.

En el año 2000 se iniciaron las negociaciones entre Rio Tinto, el gobierno, las ONG y las comunidades afectadas para establecer un entendimiento mutuo y desarrollar un enfoque de gestión conjunta para el programa de reasentamiento. Se prestó especial atención a las mujeres y a los niños, garantizando igualdad de oportunidades para que todos los miembros de la comunidad participasen en el proceso de consulta. El proceso fue aprobado por todas las partes afectadas. Las negociaciones fueron mediadas por un moderador externo y la comunidad eligió a un comité representativo, el cual incluía a representantes de las mujeres y los jóvenes.

*Levie Moyo en el corral
construido por la mina de
diamantes Murowa, parte
de las granjas reasentadas.
Estas se entregaron para
garantizar que las familias
reasentadas pudiesen
mantener sus medios de
vida tradicionales después
del reasentamiento.*



Negociación y obtención de la tierra

Después de las negociaciones, Rio Tinto identificó y compró seis terrenos de un total de 15,000 hectáreas. La zona, conocida con el nombre de Bloque Shashe, se ubicaba en la provincia cercana de Masvingo y serviría para establecer una nueva comunidad de reasentamiento. Sin embargo, debido a la Reforma Agraria y al Programa de Reasentamiento del Gobierno de Zimbabwe, un gran número de familias de Masvingo ya había comenzado a reasentarse en esos mismos terrenos, que Rio Tinto había pensado usar para el reasentamiento de Murowa. Si bien Rio Tinto necesitaba honrar sus compromisos con los reasentados de Murowa, la empresa no deseaba desalojar a las familias de Masvingo que vivían en el Bloque Shashe, ni impactar de manera negativa su derecho a la tierra. Rio Tinto reconoció que el plan de reasentamiento tenía que ser revisado para abordar los impactos negativos potenciales en todos los *stakeholders*, incluidas las familias de Masvingo. La empresa se vio involucrada en dos años de negociaciones extensas que terminaron con una solución común que permitió, tanto a las familias de Masvingo como a las de Murowa, reasentarse en el Bloque Shashe. Durante el proceso de obtención de tierra, Rio Tinto mantuvo la transparencia con el gobierno, las comunidades y los propietarios de las tierras, y se aseguró de que todas las perspectivas fuesen escuchadas. Aunque el reasentamiento exitoso de la comunidad de Murowa era una prioridad, Rio Tinto también reconoció los derechos de otras comunidades cercanas y el impacto que el reasentamiento tendría en ellas. El resultado fue una solución de reasentamiento mutuamente acordada que minimizó los impactos en los derechos humanos de todos los *stakeholders* afectados.

Resultado

Para el 2003, Rio Tinto ya había reubicado los bienes muebles de todas las familias de Murowa en Shashe y las había compensado por cualquier pérdida adicional. Para mejorar la calidad de vida de la comunidad reasentada, Rio Tinto además construyó en Shashe una escuela, un centro de salud rural, viviendas para los profesores y personal de enfermería, una iglesia, caminos e instalaciones para suministro de agua, que beneficiaron a todos los *stakeholders* que vivían allí. Un año después del reasentamiento, los agricultores informaron que sus cosechas eran mejores en Shashe que en su comunidad original en Murowa. Durante la transferencia del esquema de reasentamiento al gobierno a fines del año 2003, Rio Tinto se comprometió a desarrollar un Plan de Acción para las Comunidades, con el objeto de trabajar con las autoridades locales para brindarles programas de salud, capacitación y desarrollo de capacidades agrícolas durante los diez años siguientes al reasentamiento.

2

2.1.3 Relacionamiento interno

Para fortalecer el desempeño de Rio Tinto en materia de derechos humanos al interactuar con las comunidades, es importante considerar el tema de derechos humanos como parte de nuestras actividades cotidianas, integrándolo en todas las áreas de nuestras operaciones. Alentamos a los gerentes a plantear cuestiones y asuntos relacionados con los derechos humanos en la planificación de proyectos y en las reuniones informativas, tal y como lo hacen con los temas de seguridad y medio ambiente.

Nuestra finalidad es fomentar una cultura organizacional que conozca y respete los derechos humanos. El relacionamiento interno es crítico para garantizar la coherencia en los asuntos relacionados con los derechos humanos en toda la empresa.

Una mejor comunicación y transferencia de conocimiento entre los departamentos ayudará a resolver los asuntos relacionados con los derechos humanos que podrían surgir en el futuro. Rio Tinto cuenta con varios mecanismos interfuncionales y de grupos de productos para hacer frente a cuestiones específicas y sistémicas relacionadas con los derechos humanos. Estos mecanismos buscan construir una red más sólida de defensores de los derechos humanos con el fin de compartir las mejores prácticas, compilar estudios de caso y actuar como un foro para plantear y analizar dilemas.

Relacionamiento a través del ciclo de vida del proyecto

Es importante que los profesionales de CSP y los otros empleados que trabajan con comunidades estén al tanto de todos aquellos aspectos de un proyecto que podrían tener impacto en los derechos humanos. Deben compartirlo con otras áreas de la empresa con el fin de evaluar cualquier impacto que podría surgir a lo largo del ciclo de vida del proyecto, desde la exploración y operaciones hasta el cierre final de la mina.

Los riesgos en materia de derechos humanos pueden surgir y evolucionar con el tiempo, por lo que la reevaluación continua es importante. El diseño de la mina puede influir de manera significativa en el nivel de exposición de los derechos humanos y, por lo tanto, es importante integrar las consideraciones en materia de derechos humanos desde las primeras etapas del diseño de un proyecto. El siguiente cuadro ilustra la forma en que la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos puede integrarse en todo el ciclo de vida de un proyecto, reconociendo que el relacionamiento inclusivo de nuestros *stakeholders* es un aspecto integral de cada etapa. No se pretende que sea una hoja de ruta definitiva y no existe un modelo estándar y aplicable a todos.

*Empleados de Rio Tinto
en la mina de bauxita
de Alcan en Weipa,
Queensland, Australia.*



Cuadro 3. Integración de la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos a través del ciclo de vida del proyecto

Etapa del proyecto	Actividades y propósitos principales de la empresa	Consideración en materia de derechos humanos
Concepto / Exploración	Ingreso a un país nuevo – identificación de terrenos con potencial geológico.	Identificar las exposiciones clave en temas de derechos humanos a partir del contexto político, cultural y social. Identificar a todos los grupos vulnerables y en riesgo. Relacionarse con ellos de manera inclusiva durante todas las etapas. Revisar la base de conocimiento en lo que respecta al riesgo país en el tema de derechos humanos (disponible en Asuntos Externos, incluyendo el portal interno Prospect) y aplicar las recomendaciones según el alcance del proyecto. Considerar la posibilidad de encargar una evaluación de riesgo del país elegido. Utilizar el proceso de análisis de riesgos del proyecto para evaluar la necesidad de un análisis integral de riesgos en materia de derechos humanos. De conformidad con la Guía de Seguridad Global, garantizar que el proyecto cumpla con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR), especialmente si se incluye seguridad armada o si la evaluación de riesgos del proyecto demuestra que podría requerirse la presencia de la policía o militares armados.
Orden de magnitud	Desarrollar un caso de negocios en la primera etapa, completar la caracterización inicial social y ambiental, identificar los problemas principales, definir plazos tentativos para la obtención de permisos.	Revisar la base de conocimiento en lo que respecta al riesgo país en el tema de derechos humanos y aplicar las recomendaciones. Al llevar a cabo los análisis de riesgo social, considerar la necesidad de un análisis específico de riesgos en materia de derechos humanos. Revisar y actualizar las evaluaciones y perfeccionar las actividades según se requiera. Garantizar que el proyecto cumpla con la VPSHR y otros compromisos voluntarios, incluidos aquellos que se relacionan con los planes de reasentamiento y con el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas.
Pre-factibilidad	Estudiar las opciones de desarrollo del proyecto; evaluar el costo, medio ambiente, riesgo y beneficios para las comunidades; opciones de infraestructura del estudio, mantener la opcionalidad hasta obtener una recomendación final para llegar a las opciones de desarrollo propuestas.	Monitorear cualquier caso en que los derechos humanos se vean expuestos durante la pre-factibilidad. Revisar y actualizar las evaluaciones, refinar las actividades según sea necesario. Auditar el cumplimiento del proyecto en relación con los VPSHR y otros compromisos voluntarios relevantes, incluidos aquellos relacionados con los planes de reasentamiento y el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas.

Factibilidad	Investigar la opción elegida en forma detallada; llevar a cabo el Estudio de Impacto Ambiental y Social (EIAS); ejecutar los requisitos de permisos.	Monitorear cualquier caso en que los derechos humanos se vean expuestos durante la factibilidad. Revisar y actualizar las evaluaciones, incluyendo la posibilidad de considerar los derechos humanos en el EIAS y refinar. Auditar el cumplimiento del proyecto en relación con los VPSHR. Incluir los impactos asociados con los VPSHR en el proceso de EIAS. Seguridad Global podría decidir además la necesidad de efectuar una visita aparte para asistir en temas de seguridad y derechos humanos. Auditar el cumplimiento de los compromisos voluntarios pertinentes, incluyendo aquellos relacionados con los planes de reasentamiento y con el consentimiento libre, previo e informado como parte del proceso del EIAS. Garantizar que la Gestión de Ingeniería, Adquisición y Construcción (EPCM por sus siglas en inglés), así como la demás documentación del contratista incluya los requisitos mínimos sobre conducta personal de los empleados y sanciones por trasgresión. Impartir capacitación, crear conciencia y monitorear a todos los empleados y contratistas. Establecer un proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos. Garantizar su visibilidad, aceptabilidad entre la comunidad local y su aplicación integral.
Construcción / Implementación	Implementación de los diseños de construcción; EPCM en el lugar de operaciones..	Monitorear cualquier caso en que los derechos humanos podrían verse expuestos durante la construcción y las operaciones. Revisar y actualizar las evaluaciones y perfeccionar las actividades según sea necesario (incluyendo la evaluación de riesgo país, consideraciones para un análisis integral de riesgos en materia de derechos humanos, etc.). Establecer reglas para la conducta personal de los empleados y su interacción con la comunidad local. Seguir capacitando, creando conciencia y monitoreando a todos los empleados y contratistas. Seguir auditando el cumplimiento de los VPSHR y otros compromisos voluntarios relevantes. Garantizar que el proyecto y la EPCM cumplan con todas las leyes nacionales y las normas internacionales. Monitorear el uso y la eficacia del proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos.
Operaciones	Expansiones, redundancias, cambio en la huella, etc.	Revisar el entorno operacional para descartar exposiciones adicionales de los derechos humanos. Monitorear el proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos, así como otros controles existentes. Seguir capacitando, creando conciencia y monitoreando a los empleados y a los contratistas.
Cierre	Remediación del lugar de operaciones, transferencia de activos, etc.	Identificar y monitorear cualquier exposición potencial de los derechos humanos que se genere como resultado del cierre de una operación. Monitorear el proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos, así como otros controles existentes. Seguir capacitando, creando conciencia y monitoreando.

2.2 Conocer y entender

Desde el primer momento en que Rio Tinto ingresa a un área hasta que sale de ella, invertimos tiempo y esfuerzo en construir nuestra base de conocimiento de las comunidades en dicha área. Esto incluye comprender los posibles impactos en los derechos humanos asociados con nuestras actividades, así como aquello que podría ser percibido por los pobladores locales como impactos negativos, sean reales o potenciales. Desarrollar nuestro conocimiento y entendimiento de manera permanente resulta esencial para el cumplimiento de nuestro compromiso de respetar los derechos humanos.

Lista de comprobación	
✓	¿Se utilizan fuentes variadas para comprender el contexto de sus actividades en términos de derechos humanos y a nivel país y local?
✓	¿Su operación incluye de manera explícita los derechos humanos al realizar estudios de base de conocimiento y análisis de riesgos sociales?
✓	Si se encuentra en un contexto de alto riesgo, ¿efectúa su operación una evaluación específica en relación al riesgo asociado a los derechos humanos?
✓	¿Los estudios de la base de conocimiento y los procesos de relacionamiento son inclusivos y se han hecho a la medida de los diversos <i>stakeholders</i> , incluyendo a los grupos vulnerables y en riesgo?
✓	¿Se toma en consideración los impactos en los derechos humanos que podrían surgir durante las diferentes etapas en la vida de una operación, incluyendo las distintas partes de la cadena de abastecimiento y el cierre?

Esta sección ofrece orientación para poder integrar los derechos humanos en el desarrollo de nuestra base de conocimiento, garantizando que nuestros análisis de riesgo social y evaluaciones del impacto social incluyan consideraciones en materia de derechos humanos.

2.2.1 Inclusión de los derechos humanos en los estudios de base de conocimiento

Nuestro Estándar para las Comunidades demanda que desarrollemos y actualicemos regularmente una base de conocimiento que se adapte a propósitos específicos. Esto significa que el proyecto o la operación debe tener un conocimiento sólido del contexto social, cultural, ambiental, económico y legal en el que opera, incluyendo las condiciones, tendencias e interacciones sociales y los posibles impactos sociales y en derechos humanos. Parte de ello incluye identificar a los *stakeholders* y a los titulares de derechos que podrían verse directamente afectados por nuestras operaciones, así como la naturaleza de los impactos. (Ver Recuadro 12, donde se muestran ejemplos de temas de derechos humanos, entre los que se incluyen estudios de base de conocimiento. Para orientación con respecto a los estudios de base de conocimiento, ver la Guía de Base de Conocimiento Socioeconómico de Rio Tinto).

Para saber el nivel de exposición que tienen los derechos humanos a nivel local, normalmente debe comenzarse por revisar el conjunto de estudios, información y datos ya existentes. Estos estudios suelen recibir diversos nombres, como evaluaciones comunitarias de línea de base, análisis de la situación socioeconómica, análisis de riesgo social y evaluaciones del impacto social. Los estudios describen, de distinta forma, a las comunidades afectadas, detallando factores clave a nivel social, ambiental y económico,

analizando también el nivel del riesgo social. Identificando las implicancias en derechos humanos de los estudios existentes de base de conocimiento mejoraremos nuestro entendimiento general acerca de las comunidades que nos acogen, a la vez que identificaremos de antemano los riesgos en materia de derechos humanos. (El Recuadro 13 consigna algunos puntos a tomar en cuenta al revisar los estudios existentes. Hay numerosos recursos disponibles de CSP y Asuntos Externos que pueden ayudarnos a comprender el contexto de los derechos humanos en países específicos. Se incluyen guías de país en el portal del Danish Institute for Human Rights, disponibles a través de Asuntos Externos. Por lo general, estos documentos no se preparan específicamente para Rio Tinto, pero podrían hacerse a pedido).

Los estudios deben actualizarse a lo largo del ciclo de vida del proyecto y cuando exista la posibilidad de que aparezca un cambio significativo en las operaciones, tales como una demora, ampliación o cuando un proyecto pase a estar fuera de servicio. Asimismo, debe actualizarse si hubiese algún cambio importante en el contexto de operación de los derechos humanos, como por ejemplo, una nueva legislación, un cambio en alguna política del gobierno o al interior de Rio Tinto. También deben efectuarse (o actualizarse) estudios cuando se adquieran activos nuevos, incluyéndose nuestra participación en *joint ventures*.

Recuadro 12. Temas de derechos humanos que podrían incluirse en los estudios de base de conocimiento.

Gran parte de la información recopilada en los estudios de base de conocimiento se refiere a los derechos humanos.

Los siguientes temas pueden abordarlos en forma explícita:

- Contexto general de derechos humanos a nivel nacional, regional y provincial.
- Situación de las presuntas violaciones en el pasado y la actualidad, incluyendo aquellas relacionadas con potenciales socios de negocios.
- Historia política y social de la comunidad, región, y/o estado.
- Problemas locales específicos, como desafíos relacionados con la seguridad o el trabajo infantil.

Adaptado de la Guía de Base de Conocimiento Socioeconómico de Rio Tinto.

Recuadro 13. Consideraciones en materia de derechos humanos para estudios de base de conocimiento

Marco general de derechos humanos	Marcos legales y normativos, incluyendo brechas o conflictos en la legislación nacional en cuanto a protección de los derechos humanos; y expectativas de terceros en relación a los derechos humanos, como por ejemplo, inversionistas, prestamistas, ONG.
Contexto operativo	Desafíos en materia de derechos humanos específicos para nuestro contexto. Por ejemplo, ¿existe presencia del gobierno en zonas con un débil sistema de gestión o en territorios pueblos indígenas? ¿Qué grupos o individuos están más en riesgo, por ejemplo, mujeres, niños, grupos indígenas o tribales? Aplicación débil o desproporcionada de leyes y reglamentos locales por parte del gobierno del país que nos acoge.
Rango de las relaciones empresariales	Relaciones comerciales, incluyendo la cadena de abastecimiento local, socios de <i>joint ventures</i> , gobierno o contratistas. Medidas tomadas por esas partes para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, por ejemplo, requisitos contractuales, capacitación, monitoreo del desempeño, códigos de conducta.
Hitos clave en el ciclo de vida del proyecto	Desafíos en materia de derechos humanos específicos durante la etapa de operación, por ejemplo, uso de la tierra y patrones de acceso durante la pre-factibilidad, fuerzas de seguridad empleadas durante la operación, repercusiones del cierre de la operación en los medios de vida y niveles de vida de la comunidad.
Contexto local	Género y contexto cultural, por ejemplo, roles y relaciones entre hombres y mujeres, sistemas culturales y jerarquías sociales y culturales. Intereses y prioridades de una diversa gama de grupos, incluyendo mujeres y hombres, grupos vulnerables y en riesgo. Historia local de violaciones de los derechos humanos, tensiones y conflictos en la comunidad.

Adaptado de IBLF, IFC, UNGC (2010). *Guía de Evaluación y Gestión de los Impactos en Materia de Derechos Humanos*.

Terminología de derechos humanos

La inclusión de la terminología y los conceptos de derechos humanos ayuda a comprender temas clave relacionados con aquellos derechos humanos que dan forma al contexto donde desarrollamos nuestras operaciones. Un ejemplo en cuanto a terminología está en el uso del término titulares de derechos para referirnos a nuestros *stakeholders* (ver Recuadro 6). Tal como se describió previamente, el uso del lenguaje de derechos humanos puede verse afecto a sensibilidades que deben tomarse en cuenta (ver Recuadro 7). Para garantizar el derecho de no discriminación, es importante incluir datos desagregados por género en los estudios de línea de base. Esto puede ayudar a comprender los riesgos en materia de derechos humanos, desarrollar estrategias de mitigación de impactos e identificar oportunidades que respalden el goce de los derechos humanos por parte de las comunidades afectadas en cuestiones de género.

Intercambio de conocimiento

Los equipos responsables de CSP normalmente tienen a su cargo los estudios de base de conocimiento socioeconómico. Sin embargo, otras áreas del negocio deben estar también al tanto de los hallazgos e implicancias relacionados con sus funciones, ya que serán utilizados en un sentido más amplio del riesgo social. Es importante evitar el “efecto silo” que suele ocurrir cuando la responsabilidad en temas de derechos humanos se atribuye a un determinado departamento o función de la empresa; en lugar de ello, cuando sea posible debe alentarse la colaboración interfuncional.

Los hallazgos de base de conocimiento deben ser también compartidos con las comunidades afectadas de manera transparente y accesible. Esto puede servir como un punto de inicio para los debates sobre las prioridades e inquietudes de la comunidad.

2.2.2 Entendimiento del contexto de los derechos humanos

Para evaluar los impactos sociales de la minería, metales y operaciones relacionadas, se necesita considerar los derechos humanos en su contexto más amplio. Debe comprenderse cómo los gobiernos, otras industrias y empresas, y hasta nuestra propia empresa, han manejado los derechos humanos en el pasado. El saber qué asuntos en materia de derechos humanos son importantes dentro de un determinado contexto nos permite mejorar nuestra capacidad para identificar, predecir y evitar impactos negativos en los derechos humanos.

El análisis del contexto de los derechos humanos debe identificar también si las personas tienen acceso a procesos de manejo de quejas y reclamos, judiciales y/o extrajudiciales. Esto ayudará a establecer un proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos a nivel de proyecto (ver la sección 2.4.3).

Pueden entenderse los derechos humanos en su contexto más amplio a través de un análisis de conjunto, sin embargo, se logran mejores resultados mediante el relacionamiento directo con aquellos titulares cuyos derechos podrían verse impactados. Aunque esto no siempre resulta factible, el relacionamiento hace posible que nuestros proyectos y operaciones comprendan mejor los impactos reales y potenciales.

Problemas heredados

Frecuentemente la minería se desarrolla en medio de tensiones sociales, culturales y políticas preexistentes. En muchas zonas, las colonizaciones, guerras, conflictos étnicos, desastres naturales y otros trastornos sociales, han terminado en violaciones y abusos de los derechos humanos. Esto puede hacer que las empresas encuentren difícil comprender sus propias responsabilidades específicas en materia de derechos humanos. Por ejemplo, el hecho de que el gobierno que nos acoge haya participado en violaciones de los derechos humanos podría incrementar el riesgo de que participemos a nivel corporativo en un impacto negativo para los derechos humanos, sea de manera real o solo percibida, lo cual implicaría arriesgar nuestra reputación, riesgos legales y de otra índole. La desconfianza de la comunidad local en las instituciones estatales actuales también podría comprometer las relaciones entre nuestra empresa y la comunidad desde el principio. En estas situaciones, debemos trabajar arduamente para comprender cómo nuestras acciones impactarán a los derechos humanos y trabajar para generar confianza a través del relacionamiento y el diálogo con los representantes de la comunidad. El siguiente estudio de caso ilustra cómo podemos tomar en cuenta las tensiones preexistentes al desarrollar nuestras evaluaciones.

Si bien nos esforzamos por respetar los derechos humanos, también reconocemos que contamos con nuestra propia herencia en esta materia, lo que sigue afectando nuestra reputación y nuestra capacidad de relacionarnos con las comunidades que nos acogen en la actualidad. El estudio de caso número 12 explica cómo hemos respondido en el pasado a acusaciones de abusos de derechos humanos en una de nuestras operaciones.

Impactos acumulados

Desde la perspectiva ambiental, cada vez se toma más en cuenta la acumulación de impactos; sin embargo, hoy también se aplica este concepto a los impactos sociales acumulados en un determinado lugar a través del tiempo. Tomado a nivel individual, un determinado impacto en los derechos humanos podría no significar un riesgo y, por lo tanto, parecer algo menor; una serie de impactos menores, sin embargo, podrían constituir un abuso. Al desarrollar una base de conocimiento de derechos humanos, debemos tomar en cuenta el impacto acumulativo de las acciones de gobiernos que nos acogen, otras industrias e instituciones, así como las de nuestras propias actividades.

Una comunidad, por ejemplo, podría plantear una inquietud acerca de los impactos en la salud generados por el polvo, lo que afecta el derecho a un medio ambiente limpio y el derecho a la salud. El monitoreo ambiental podría a su vez indicar que los niveles de polvo generados por nuestras operaciones se encuentran dentro de los límites legales. A pesar de ello, si varias empresas o industrias operan en los alrededores, los niveles combinados de polvo podrían suponer un riesgo serio para la salud y afectar seriamente la calidad de vida de la comunidad. La percepción de la comunidad podría ser que los niveles de polvo son excesivos, lo que indicaría también una comunicación y relacionamiento deficientes en términos generales. En situaciones como la mencionada, el enfoque de colaboración entre múltiples *stakeholders*, involucrando a otras empresas, comunidades afectadas, ONG y autoridades del gobierno, podría ayudar a identificar y resolver los impactos relacionados con la acumulación del polvo.

Niños en un proceso de
consulta a la comunidad
realizada por Rio
Tinto Exploration en
Mozambique.



Sensibilidad ante los conflictos

Los Principios Rectores de la ONU reconocen que el riesgo de las empresas de verse involucradas en impactos negativos en derechos humanos, incluyendo complicidad en delitos internacionales, es bastante elevado en las zonas afectadas por conflictos.

Esto se aplica de manera particular a aquellos Estados con un historial de corrupción e inestabilidad política, a regiones con disturbios sociales o culturales y a comunidades donde existen choques entre grupos étnicos. En contextos así, se debe estar consciente de que nuestra presencia podría exacerbar dichos conflictos, elevando así el riesgo de violación de los derechos humanos. Por ejemplo, el riesgo de violencia sexual o de género con frecuencia es mucho más alto en zonas afectadas por conflictos.

Resulta fundamental estudiar la historia del conflicto a nivel nacional, regional y local cuando efectuamos nuestros estudios de base de conocimiento, análisis del riesgo social y evaluaciones del impacto social. Necesitamos analizar los motores, factores, actores y la dinámica del conflicto y comprender cómo se relacionan con nuestras propias actividades, de manera que podamos reducir nuestro riesgo de participar en el daño. Con frecuencia es más difícil relacionarse con aquellas comunidades que han experimentado o están experimentando conflictos. En dichos casos, establecer un relacionamiento basado en la confianza y el respeto demandará más tiempo y compromiso.

Asimismo, en las zonas afectadas por conflictos se deben efectuar evaluaciones exhaustivas de los riesgos en torno a las comunidades y en materia de seguridad. Se debe aplicar las recomendaciones de Seguridad Global, que incluyen entender quiénes son nuestros socios en materia de seguridad y asegurarnos de cumplir con los compromisos contraídos en virtud de los VPSHR (ver las Notas de Orientación de Rio Tinto acerca de la implementación de principios de seguridad y derechos humanos y el apoyo a las fuerzas de seguridad públicas).

El siguiente estudio de caso del proyecto La Granja en el Perú demuestra cómo las consideraciones en materia de derechos humanos pueden integrarse en las evaluaciones de seguridad y de CSP durante la etapa de pre-factibilidad. También ilustra principios de buenas prácticas en la colaboración interna entre departamentos al conducir evaluaciones e intercambiar conocimientos.

Estudio de caso 3: Rio Tinto en La Granja, Perú

Integración de consideraciones en materia de derechos humanos en las evaluaciones de seguridad



La Granja

Peru

Contexto

La Granja es un proyecto de cobre administrado por Rio Tinto Minera Perú, ubicado en el distrito de Querocoto, región Cajamarca, al norte del Perú.

Se encuentra actualmente en la etapa de pre-factibilidad y se están llevando a cabo amplias actividades de exploración para determinar la viabilidad del desarrollo del recurso. En el año 2009, Rio Tinto Minera Perú reunió a expertos en seguridad y en relaciones comunitarias de Rio Tinto para efectuar una evaluación integral de seguridad y comunidades. La evaluación consideró los riesgos y conflictos potenciales que podrían tener un impacto en la seguridad industrial y física del proyecto La Granja, incluyendo los activos de la empresa y el personal; asimismo, se evaluó el riesgo que el proyecto planteaba para las comunidades cercanas. La evaluación sentó las bases para una estrategia de seguridad física integral y ayudó a dar forma a evaluaciones más amplias de riesgos de seguridad para todo el proyecto.

Anteriormente, el enfoque principal de Rio Tinto se centraba en la interacción entre el personal de seguridad de la empresa, las fuerzas de seguridad locales y nacionales y las comunidades cercanas. En La Granja, Rio Tinto buscó ampliar este enfoque cuando comprendió que los conflictos sociales existentes y las complicaciones al interior de las comunidades podían exacerbar los problemas de seguridad y derechos humanos, y cómo la conducta de la empresa podía, a su vez, agravar estos problemas.

Antecedentes

Se consideró una serie de factores que influyen en las condiciones de seguridad del proyecto La Granja. Por ejemplo, la protesta social y los bloqueos de carreteras son frecuentemente utilizados por diferentes grupos de *stakeholders* en el Perú para expresar su insatisfacción y atraer la atención sobre sus problemas. Estas acciones, a veces, han terminado en actos violentos.

La superposición de funciones entre las Rondas Campesinas y la Policía Nacional también influye en las consideraciones acerca de la seguridad. Las Rondas son las principales proveedoras de seguridad pública en las zonas que rodean al proyecto. Ante la ausencia de funciones policiales civiles y estatales, surgieron estas Rondas en la década de los setenta como organizaciones sociales locales para enfrentar el abigeato y el bandillaje. En el área del proyecto, las Rondas participan activamente en la administración de salud, educación y en la vida ciudadana, además de la defensa ciudadana y la seguridad pública. Las Rondas, por ejemplo, lideran las coordinaciones internas de asuntos relacionados con la salud y la educación en la comunidad y representan también los intereses de la comunidad ante dichos ministerios. En términos de seguridad, el Estado y la Policía Nacional tienen poca presencia.

Capacitación para los
miembros de la comunidad
cerca del proyecto de cobre
La Granja en el Perú.



5. Disponible en: http://www.international-alert.org/pdf/conflict_sensitive_business_practice_section_1.pdf

6. Disponible en: www.voluntaryprinciples.org.

7. Disponible en: http://www.international-alert.org/pdf/Voluntary_Principles_on_Security_and_Human_Rights.pdf

Procesos y herramientas para la evaluación de seguridad y comunidades

El equipo de evaluación de Rio Tinto Minera Perú incluyó tanto a empleados del lugar de operaciones como de la oficina corporativa, así como a una variedad de áreas con diversas funciones, entre ellas, CSP y Seguridad y al gerente general. Este enfoque creó un mayor entendimiento en diversas áreas.

El equipo de evaluación llevó a cabo lo siguiente:

1. Entrevistas a *stakeholders* clave.
2. Evaluación de conflictos mediante el uso de la Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: Guía para la Industria Extractiva⁵ de International Alert.
3. Evaluación independiente de derechos humanos, donde se incluyó el análisis de seguridad.
4. Evaluación basada en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos⁶, empleando los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos⁷: Indicadores de desempeño de International Alert.

Entrevistas a *stakeholders*

Se efectuó entrevistas a una amplia variedad de *stakeholders*, incluyendo a líderes de las comunidades locales, la policía, representantes del gobierno, expertos peruanos en seguridad y derechos humanos y antropólogos y economistas peruanos con experiencia en el área de influencia del proyecto. Las entrevistas ayudaron a identificar y comprender los conflictos sociales existentes y el potencial que tenía Rio Tinto Minera Perú para exacerbarlos o contribuir a que aparezcan nuevos. Las entrevistas ayudaron a aclarar los vínculos entre los impactos socioeconómicos y los impactos en la seguridad.

Evaluación de conflictos

Se utilizó la matriz de la Práctica Empresarial Sensible al Conflicto de International Alert para evaluar los conflictos reales y potenciales en el área del proyecto. La matriz incluye temas como identificación de causas estructurales, causas raíz, causas inmediatas, temas de conflicto, fuentes reales o potenciales de conflictos, impactos y controles actuales y potenciales. El análisis se enfocó principalmente en las comunidades directamente impactadas, así como en asuntos regionales y nacionales.

Evaluación independiente de derechos humanos

Se encargó a un experto independiente en derechos humanos la revisión de aquellos temas de derechos humanos que podrían surgir en torno a los proyectos mineros en el Perú. Muchos de los hallazgos reflejaron los asuntos críticos que ya se habían identificado en las entrevistas, entre ellos, la historia de conflictos del área del proyecto; la superposición de funciones de seguridad pública por parte de los grupos comunitarios locales y la Policía Nacional; la cultura local; las relaciones entre armas de fuego pequeñas y el conflicto; el estado de la seguridad pública en el área del proyecto; y las desigualdades económicas, tanto reales como percibidas en relación con la minería. La evaluación independiente ayudó a consolidar las percepciones obtenidas a partir de las entrevistas efectuadas a los *stakeholders*.

Evaluación tomando como referencia los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

Se evaluó además el programa de seguridad del proyecto empleando los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos: Indicadores de Desempeño de International Alert. Esta evaluación identificó oportunidades para mejorar la gestión de los contratistas de seguridad privados de Rio Tinto Minera Perú.

Vista panorámica de
La Granja, región de
Cajamarca, Perú.



Finalmente, se utilizó una versión adaptada de la matriz de evaluación de conflictos de la Guía de International Alert con el fin de estructurar la información recopilada de las cuatro líneas de investigación y generar la evaluación de seguridad y comunidades.

Hallazgos y próximos pasos

La evaluación concluyó que los problemas potenciales en materia de derechos humanos relacionados con seguridad no son únicamente responsabilidad de la seguridad de la empresa. Más allá de dedicarse únicamente a proteger el perímetro, la estrategia de seguridad de la empresa debía adoptar un enfoque preventivo para evitar toda forma de conflicto que pudiese generar riesgos en materia de seguridad y derechos humanos. Esto demandó una comprensión integral de las tensiones y conflictos actuales en la comunidad, así como de la posibilidad de que los impactos socioeconómicos de la mina exacerben dichos conflictos o den lugar a otros nuevos.

La evaluación también concluyó que la principal fuente de paz y seguridad para el proyecto La Granja residía en la capacidad del proyecto de trabajar con las comunidades y organizaciones locales, como por ejemplo las Rondas, para gestionar los cambios sociales y económicos generados por el proyecto. Las recomendaciones clave incluyeron:

- Desarrollar protocolos para trabajar de manera eficaz con las Rondas.
- Establecer un proceso formal de manejo de quejas, disputas y reclamos.
- Analizar los riesgos sociales de manera periódica.
- Identificar los impactos de manera proactiva.
- Mejorar la gestión de las fuerzas de seguridad privadas.

La evaluación también instó a Rio Tinto Minera Perú a revisar sus actividades de contratación local, inversión social y relacionamiento con la comunidad, con el fin de comprender mejor y anticipar los impactos socioeconómicos, así como fortalecer la integración de las actividades del proyecto dentro del contexto económico y social local. El proyecto también está evaluando formas para diversificar sus interacciones con las Rondas, en lugar de seguir relacionándose con ellas únicamente en forma bilateral. Se estableció, por ejemplo, una mesa de diálogo para reunir de manera regular a las Rondas con otros *stakeholders* con la finalidad de analizar asuntos, como la seguridad.

3

2.2.3 Análisis de riesgos y evaluación de impactos

Rio Tinto espera que sus empresas efectúen análisis de riesgos sociales (SRA) y evaluaciones del impacto social (SIA). Las SRA se enfocan en los riesgos (amenazas y oportunidades) y consecuencias potenciales para la empresa a raíz de su interacción con la sociedad anfitriona. Esto puede incluir retrasos en las operaciones, desconfianza de la comunidad y daño de la reputación. Tiene lugar en todos los hitos críticos del ciclo de vida de un proyecto y una operación. Por el contrario, la SIA se enfoca en el riesgo para las comunidades como resultado de las actividades del proyecto propuesto, y por lo general se desarrolla en la etapa de factibilidad, frecuentemente como un requisito regulatorio.

Como se observa en la Figura 1, las consideraciones en materia de derechos humanos deben estar integradas tanto en las SRA como en las SIA. En algunos casos, se deben llevar a cabo análisis de riesgos y evaluaciones del impacto específicos en materia de derechos humanos. Los procesos integrados evitan que los derechos humanos se dupliquen y estén aislados de los procesos principales; sin embargo, un proceso específico podría ser necesario en situaciones de alto riesgo donde deba demostrarse que la atención está centrada en los derechos humanos.

La relación entre las SRA y las SIA es iterativa pues se informan mutuamente. Es imposible llevar a cabo unas SRA eficaces, donde se incluyan los riesgos que enfrentará la empresa si es parte de una violación de los derechos humanos, sin comprender a cabalidad los tipos de impactos potenciales en derechos humanos que podrían surgir en el contexto específico que se está considerando.

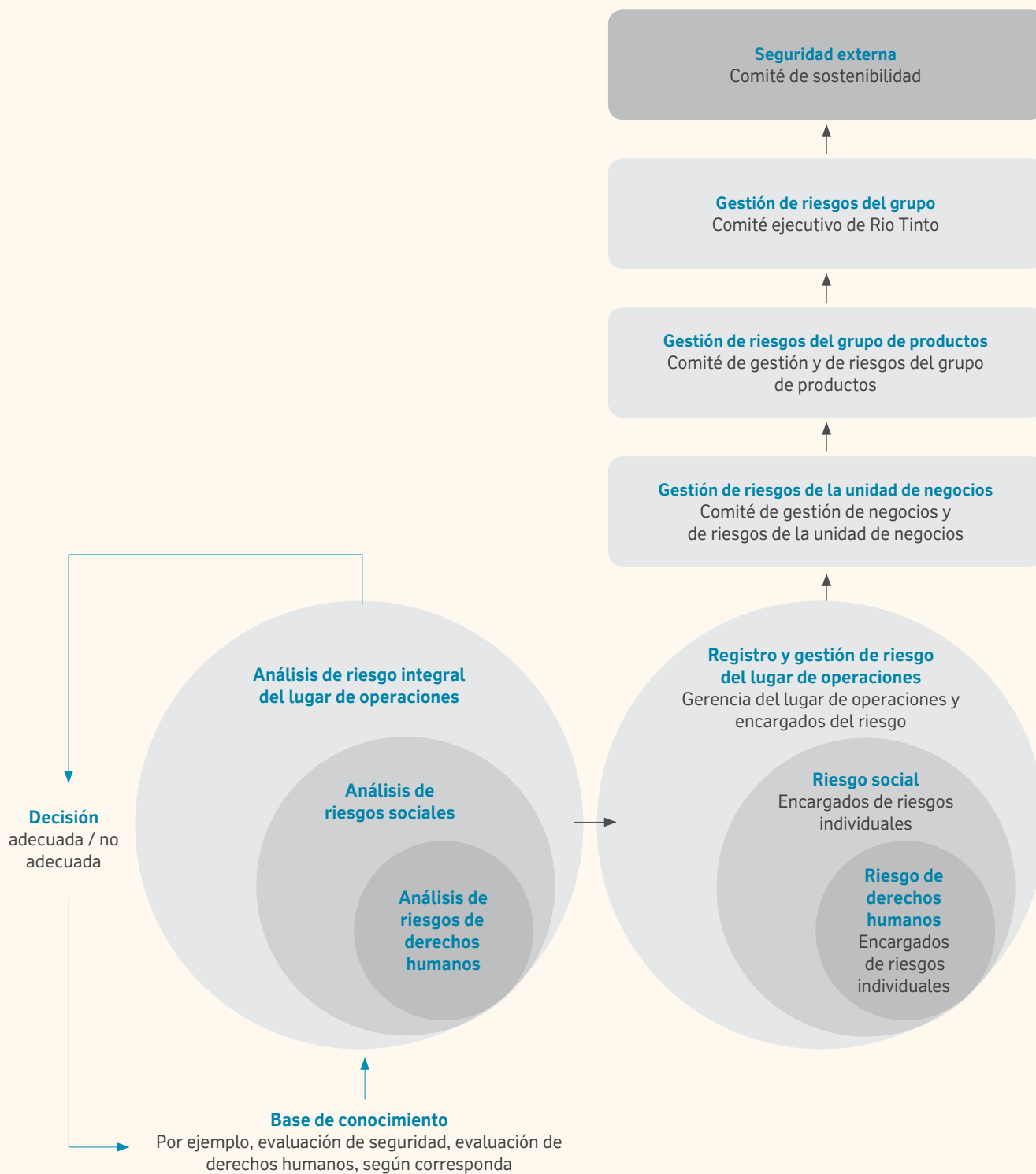
Integrando los derechos humanos en el análisis de riesgos sociales

Los procesos de gestión de riesgos de negocios y el Estándar de Comunidades de Rio Tinto nos exigen efectuar análisis de riesgos sociales con regularidad y en hitos críticos del proyecto. Como se destaca en la Figura 1, la finalidad es considerar el riesgo en materia de derechos humanos como parte del análisis de riesgos sociales, ya sea como parte de este análisis o a través de un análisis específico de riesgos en materia de derechos humanos, lo que corresponda. La Guía de Análisis de Riesgos Sociales explica qué tipos de riesgos deben considerarse y cómo evaluar los riesgos relacionados con los derechos humanos a través de determinaciones de probabilidad y consecuencia.

La Guía de Derechos Humanos de Rio Tinto explica en forma más general el marco de riesgos en materia de derechos humanos, incluyendo los factores a considerar al efectuar un análisis específico de riesgos en materia de derechos humanos. Por ejemplo, cuando operamos en países con alta incidencia de exposición de los derechos humanos y en los cuales tenemos un alto riesgo de vernos involuntariamente involucrados en un abuso perpetrado por otros (ver Recuadro 14 donde se muestran algunas preguntas clave a tomar en cuenta).

Es necesario recurrir a los líderes de Práctica Global de Asuntos Externos y de CSP de Rio Tinto para obtener mayor orientación, incluyendo definir qué expertos en derechos humanos, internos o externos, podrían ser invitados para participar en los análisis de riesgos sociales o para efectuar un análisis específico de riesgos en materia de derechos humanos.

Figura 1. Ejemplo de un proceso de gestión de riesgos en materia de derechos humanos basado en un lugar de operaciones de Rio Tinto



Recuadro 14. Preguntas que pueden formularse al considerar los derechos humanos en un análisis de riesgos sociales

Operación: – ¿En qué etapa de la operación nos encontramos? ¿Qué proyectos están ya implementados o en desarrollo? – ¿Cuál es la escala de nuestro proyecto? – ¿Cuáles son nuestras relaciones empresariales? – ¿Cómo perciben las personas las operaciones de nuestra empresa?	Contexto: – ¿Qué nos dice el registro de derechos humanos en el país acerca de violaciones/abusos existentes? – ¿Presenta el contexto del país alguna señal de alerta? – ¿Quiénes son los más vulnerables/ en riesgo y/o víctimas más probables de abusos de los derechos humanos? – ¿Cuáles podrían ser nuestros problemas más importantes en materia de derechos humanos? – ¿Quiénes son los perpetradores de abusos más probables? – ¿Existe una brecha entre la legislación local y las normas internacionales de derechos humanos? – ¿Se aplica de forma eficaz la legislación local?
Participación: – ¿Qué actividades o relaciones de la empresa podrían resultar en la participación de la empresa en violaciones o abusos de los derechos humanos? – ¿Hemos considerado riesgos potenciales o reales relacionados con los derechos humanos, o una posible complicidad causada por nuestras relaciones de negocios con, por ejemplo, socios operativos, proveedores de servicios de seguridad, agencias del gobierno, contratistas o proveedores? – ¿Existen abusos de los derechos humanos que podrían estar asociados con la empresa?	Análisis / Metodología: – ¿Hemos incluido los derechos humanos en nuestro análisis de riesgos? – ¿Contamos con suficiente expertise interno para comprender nuestros riesgos en materia de derechos humanos, por ejemplo, como resultado de nuestras relaciones con los <i>stakeholders</i> afectados?, ¿somos capaces de incluir esto al desarrollar nuestra base de conocimiento? – ¿Hemos adjudicado responsabilidades por cualquiera de los riesgos identificados?

Adaptado de Taylor, Zandvliet y Forouhar (2009). Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach 9 (Due diligence para los derechos humanos: un enfoque basado en el riesgo 9).

Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto

Mapear y analizar los impactos potenciales en los derechos humanos es esencial para determinar cómo evitar los riesgos identificados y desarrollar estrategias de mitigación eficaces. El mapeo de la exposición del impacto en los derechos humanos también es útil para comprender las relaciones entre varias exposiciones al impacto en los derechos humanos.

Puede que nuestras evaluaciones del impacto social cubran muchos temas relacionados con derechos humanos, como género, reasentamiento, patrimonio cultura, comunidades indígenas, empleo y grupos vulnerables. Sin embargo, podrían ser que estos temas no sean considerados desde la perspectiva de los derechos humanos. También podríamos haber tomado en cuenta otras exposiciones. Por ello, debemos preocuparnos por identificar y cerrar brechas en los estudios existentes (ver Recuadro 15).

Al efectuar evaluaciones de impactos, debemos tener en cuenta de manera integral nuestra participación como empresa, tal como se describe en el Recuadro 16. Pueden surgir temas de complicidad cuando una empresa contribuye, o se percibe que contribuye, con los impactos negativos de los derechos humanos provocados por otros. La complicidad tiene implicancias tanto legales como no legales, incluyendo una específica y técnica en el campo del derecho penal, similar al concepto de “inducción y complicidad”. Para obtener mayor información acerca de complicidad, ver la página 17 de las Lecturas Complementarias.

Adaptado de Lenzen, O. y d'Engelbronner, M. (2009) Human Rights in Business: Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools. Aim for Human Rights. p. 9-10 y Ruggie, J. (2007) Human Rights Impact Assessments: Resolving Key Methodological Questions.

Ejemplo de una lista de comprobación de evaluación de impactos	
[✓]	¿Su operación ha tomado en cuenta las políticas y guías de Rio Tinto a nivel de grupo (incluyendo guías específicas para la función, tales como Notas de Orientación de Seguridad Global), estándares internacionales relevantes en materia de derechos humanos, leyes y reglamentos nacionales y locales y cualquier requisito de terceros, como por ejemplo financieristas, relacionados con los derechos humanos?
[✓]	¿Se basa la evaluación de impactos de la operación en información sobre derechos humanos obtenida a través de los estudios focalizados iniciales, estudios de línea de base y análisis de riesgos?
[✓]	¿Participaron personas con expertise en derechos humanos?
[✓]	¿Sus procesos de evaluación de impactos respetan los derechos humanos en cuanto a no discriminación en la consulta, accesibilidad, etc.?
[✓]	¿ Los procesos de evaluación de impactos incluyen a los grupos vulnerables y en riesgo?
[✓]	¿Los procesos de evaluación de impactos en las comunidades locales resultan adecuados desde el punto de vista cultural y de género?
[✓]	¿La evaluación efectúa recomendaciones prácticas para abordar los riesgos en derechos humanos y los impactos potenciales identificados?
[✓]	¿Se han integrado los hallazgos y recomendaciones de la evaluación de impactos en los planes y sistemas de gestión?
[✓]	¿Ha compartido su operación hallazgos clave de su evaluación de impactos con las comunidades y otros <i>stakeholders</i> relevantes?

Recuadro 15. Combinando evaluaciones del impacto social y de derechos humanos

Una evaluación convencional del impacto social podría considerar únicamente asuntos relacionados con los derechos humanos de manera implícita, sin abordarlos de manera integral. Así, se pasarían por alto violaciones de derechos humanos que se encuentran enquistadas en una sociedad, como por ejemplo, la ausencia de libertad de asociación o la discriminación de género cuando es una norma socialmente aceptada. En lugar de eso, necesitamos considerar la forma en que un proyecto podría interactuar con cada derecho humano (Ruggie 2007 Human Rights Impact Assessments – Resolving Key Methodological Questions).

Al emplear como punto de referencia normas internacionales en materia de derechos humanos, en lugar de enfocarnos simplemente en los cambios potenciales a partir de la línea de base socioeconómica actual, podemos definir con mayor claridad los asuntos importantes para los derechos humanos. Al considerarse de manera explícita los derechos humanos también podrían destacarse los desafíos dentro de un contexto de operaciones más general que podría estar afectando nuestra capacidad de generar confianza en las comunidades locales, tales como restricciones estatales de la libertad de expresión (ICMM 2012, Human Rights in the Mining and Metals Industry: Integrating Human Rights *due diligence* into Corporate Risk Management Processes (Derechos humanos en la minería y en la industria de los metales: Integrando la *due diligence* en materia de derechos humanos en los procesos de gestión de riesgos corporativos).

En cualquier evaluación de impactos, la metodología debe respetar los derechos humanos, especialmente aquellos que se relacionan de manera específica con el contexto de la operación (ver Recuadro 2 que presenta una descripción de estos derechos).

En circunstancias particulares, podría resultar más apropiado llevar a cabo una evaluación específica del impacto en los derechos humanos. Ver la sección 2.3.3 que incluye más información, así como la Guía de Derechos Humanos de Rio Tinto.

Recuadro 16. Participación de la empresa en impactos negativos de derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU

Tipo de participación	Respuesta	Complicidad	Ejemplo
Causas: La empresa provoca impactos negativos en los derechos humanos a través de sus propias actividades.	La empresa debe evitar provocar este daño y remediarlo si ocurriese.	No, la empresa ha provocado el daño por sí misma.	Una minera participa en prácticas discriminatorias de reclutamiento contra las mujeres, negándose por ejemplo a contratar a conductoras de sexo femenino.
Contribuye: A generar un impacto negativo en los derechos humanos a través de sus propias actividades.	La empresa debe tomar las medidas necesarias para dejar de contribuir o evitar hacerlo y utilizar su influencia para mitigar cualquier impacto remanente en la máxima medida posible. La empresa debe proporcionar o colaborar con la remediación.	Potencial de demandas penales o civiles de complicidad, así como acusaciones de complicidad más generales, incluso si no están basadas en términos legales.	Una minera solicita a una empresa de seguridad privada que proteja sus instalaciones a todo costo de las protestas de la comunidad. No hace nada ante los reclamos de uso injustificado de la fuerza y de contravención de otros derechos humanos.
Vinculada directamente a: El impacto negativo en los derechos humanos está vinculado directamente con las operaciones, productos o servicios de la empresa a través de sus relaciones comerciales.	La empresa debe evitar o mitigar el daño, para lo que podría usar su influencia sobre los proveedores.	Potencial para más acusaciones generales de complicidad basadas en términos no legales.	Una minera contrata a una empresa de ropa para que le provea uniformes. La empresa de ropa tiene proveedores tercerizados que emplean mano de obra infantil.

Evaluación específica de impactos sobre los derechos humanos o sobre asuntos determinados

Si bien nuestra finalidad es integrar los derechos humanos dentro de los procesos actuales, en ciertas circunstancias resultará más adecuado efectuar una Evaluación Específica de Impactos en Materia de Derechos Humanos (HRIA), especialmente si existen cuestionamientos en torno a un tema determinado de derechos humanos, como por ejemplo, el reasentamiento. Una HRIA podría ser necesaria, por ejemplo, cuando se opera en entornos de alto riesgo o cuando surge un tema relacionado con los derechos humanos que amerite particular atención. También podría darse el caso de que luego de revisar nuestra evaluación de impactos sociales se revele la necesidad de comprender mejor el contexto de los derechos humanos de una operación, requiriéndose una evaluación específica para cerrar esa brecha. En cualquier caso, los derechos humanos, específicos o integrados, deben ser tomados en cuenta de manera explícita. Ver la Guía de Derechos Humanos si se desea obtener más detalles.

El siguiente estudio de caso de Río Tinto en Guinea muestra cómo las evaluaciones específicas pueden ayudar a identificar y abordar impactos potenciales y riesgos en torno a derechos humanos de la salud.

El estudio de caso 5 en Sarawak, Malasia, demuestra la forma cómo el mapeo y el análisis de riesgos en materia de derechos humanos pueden ayudar a las empresas a planificar estrategias de mitigación eficaces. Al trabajar con otros *stakeholders* y promover las mejores prácticas internacionales, Río Tinto Alcan ayudó a desarrollar la capacidad local y regional necesaria para implementar procesos compatibles con los derechos humanos y garantizar que un proyecto potencial no resulte en impactos negativos para los derechos humanos en el futuro.

Estudio de caso 4: Rio Tinto en Simandou, Guinea

Enfoque en la salud en las evaluaciones de línea de base y de impacto impact assessments



Simandou

Guinea

Contexto

El proyecto Simandou Iron Ore se ubica en la República de Guinea, a unos 700 km al este de la capital, Conakry. El proyecto se encuentra en la fase de pre-factibilidad y, una vez desarrollado, la vida de la mina podría extenderse hasta más de 50 años.

¿Por qué un enfoque en la salud?

Una evaluación realizada durante la fase de exploración, así como algunos trabajos iniciales de evaluación de línea de base y del impacto y un estudio de línea de base social más reciente identificaron como un asunto clave la salud de la comunidad y de los empleados. Dichos estudios no incluyeron indicadores explícitos de derechos humanos, pero consideraron varios temas relevantes a los mismos, como la educación, nutrición y los grupos vulnerables. A partir de esos temas, los estudios identificaron varios factores que podrían contribuir a los impactos relacionados con la salud, como la inmigración, que puede afectar de manera negativa a la nutrición, el saneamiento y la propagación de las enfermedades. Los estudios también indicaron que el acceso a centros de salud de calidad, asequibles y aceptables, constituía un desafío importante en el área del proyecto Simandou Iron Ore. Los retos relacionados al derecho a la salud afectan el goce de los demás derechos humanos, como el de gozar de un nivel de vida adecuado y contar con agua potable y saneamiento.

Consecuentemente, Rio Tinto encargó la ejecución de una evaluación del impacto específico que se enfocara en la salud. Esto permitió identificar y mitigar posibles impactos negativos en la salud e identificar oportunidades para que la empresa mejore, a nivel local, la salud y otros derechos humanos relacionados.

Evaluaciones de línea de base y de impacto en la salud

La Corporación Financiera Internacional (IFC) tiene una participación del cinco por ciento en la operación de Simandou Iron Ore y requiere que la operación cuente con medidas para minimizar los impactos negativos en la salud. Para cumplir con la Norma de Desempeño 4 de la IFC, y en respuesta a los hallazgos iniciales del estudio, Simandou Iron Ore estableció un grupo directivo conformado por personal de Rio Tinto y consultores externos para llevar a cabo los cuatro pasos para desarrollar un plan de gestión de la salud de la comunidad (CHMP, por sus siglas en inglés):

- Estudio focalizado de salud.
- Estudio de línea de base de salud.
- Evaluación del impacto en la salud.
- Desarrollo del CHMP.

El estudio focalizado identificó brechas en los datos de salud de la comunidad que se encontraban disponibles en estadísticas locales y nacionales, y que eran necesarios para poder efectuar el estudio de línea de base y la evaluación del impacto. El estudio buscaba entender los impactos en la salud que podrían estar asociados con Simandou Iron Ore, así como las necesidades de salud existentes entre los pobladores de la zona.

El estudio de línea de base evaluó el contexto existente de salud y permitió obtener información acerca de las áreas iniciales del Programa de Desarrollo de la Comunidad. La metodología del estudio requería la recopilación de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, así como consultas inclusivas con los *stakeholders*.

*Derecha:
Programa de salud en una
aldea de Guinea.*

*Abajo:
Niños de una aldea de
Guinea en la cual Rio
Tinto está efectuando
evaluaciones de línea
de base y de impacto
centradas en la salud,
como parte de su proyecto
Simandou Iron Ore.*



9. Para acceder a este documento, véase:
http://ifcext.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_Handbook_HealthImpactAssessment

Los debates de los grupos focales ayudaron a confirmar que ciertos asuntos eran prioritarios para los pobladores locales, como agua y saneamiento. Ayudaron también a Simandou Iron Ore a comprender los puntos de vista de las comunidades y sus inquietudes con respecto a la salud. Los debates, por ejemplo, revelaron que las comunidades no entendían bien la manera en que se transmite la malaria y lograron a su vez que la comunidad tomase conciencia con respecto a esta enfermedad.

Los datos cuantitativos se recopilaban a través de cuestionarios y de la extracción de muestras biomédicas en hogares y escuelas. A pesar de que los servicios de atención de la salud y las estadísticas de salud son funciones del estado, Simandou Iron Ore trabajó estrechamente con las autoridades sanitarias del gobierno para llevar esto a cabo.

La evaluación del impacto en la salud estableció de manera sistemática los diferentes puntos determinantes de la salud y sus resultados, mediante el uso de las 12 áreas de salud ambiental desarrolladas por el Banco Mundial e integradas en el kit de herramientas para la Evaluación del Impacto en la Salud de la IFC. La metodología de la evaluación cumplía con las directrices y normas de la IFC, así como con la nota de buenas prácticas de la IFC con respecto a las evaluaciones del impacto en la salud.

El resultado final fue un Plan de Gestión de la Salud para la Comunidad (CHMP) basado en las evidencias reunidas en el estudio focalizado y en las evaluaciones de línea de base y de impacto, así como también en los aportes de los *stakeholders*. El CHMP incluye medidas para mitigar los impactos en la salud asociados con el desarrollo del proyecto, pero también contribuye con programas de inversión social para mejorar los servicios de salud y el



goc del derecho a la salud. El monitoreo y la evaluación constituyen componentes claves del CHMP e implican una participación activa por parte de las comunidades afectadas. El plan también está alineado con las políticas nacionales en materia de salud.

4

Estudio de caso 5: Rio Tinto en Sarawak, Malasia

Trabajo con el gobierno para mejorar el reasentamiento



Sarawak

Malaysia

Contexto

Rio Tinto Alcan desarrolló un estudio de pre-factibilidad para la construcción de una fundición de aluminio a 60 kilómetros al norte del pueblo de Bintulu, en Sarawak, el estado más grande de la Federación de Malasia en la isla de Borneo. Posiblemente la fundición se alimentará con energía proveniente de dos represas hidroeléctricas (HEP) importantes: la de Bakun, de 2,400 mW, y la de Murum, de 940 mW. Para poder construir la represa de Bakun, el gobierno de Sarawak reasentó en el año 1989 a aproximadamente 10,000 Orang Ulu o indígenas que habitaban río arriba y pertenecían a cinco grupos étnicos, según el Esquema de Reasentamiento de Bakun, en Sungai Asap. La construcción de la represa concluyó a fines del 2010 y se espera que esté completamente operativa para el año 2013. Asimismo, se espera que el gobierno de Sarawak efectúe el reasentamiento de 1,300 personas de Penan y Kenyah para poder desarrollar la represa de Murum, en el 2012.

Los reasentamientos en Sarawak pueden tener impactos sobre varios derechos humanos, particularmente sobre los derechos de los pueblos indígenas, a través del desplazamiento interno y la pérdida de tierras, patrimonio cultural y propiedad. Estos impactos se agravan aún más si no se consulta con los pobladores como es debido o si no se les compensa de manera adecuada. Aunque el reasentamiento no estaba ocurriendo en el lugar donde iba a ubicarse la fundición, Rio Tinto Alcan tenía interés en garantizar que cualquier reasentamiento vinculado a su operación se efectuara de conformidad con las mejores prácticas internacionales y la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos. Era necesario que Rio Tinto Alcan comprendiera todo el alcance de su participación comercial, incluyendo las actividades del gobierno anfitrión. Para este fin, Rio Tinto Alcan puso

en marcha una serie de iniciativas en asociación con el gobierno de Sarawak destinadas a promover aquellos resultados favorables del reasentamiento que respetaran los derechos humanos.

El proceso de reasentamiento del gobierno

La mayoría de las personas que serían reasentadas para la construcción de la represa hidroeléctrica de Murum eran indígenas habitantes de los bosques de Penan. Esta población mantiene una forma de vida de subsistencia, basada en la caza y la extracción de recursos forestales, lo cual representa aproximadamente el 70 por ciento de sus medios de vida. También mantienen fuertes conexiones espirituales con el bosque y las tierras donde viven. El gobierno de Sarawak recibió críticas debido a ciertos aspectos del reasentamiento de Bakun, que culminó en la década de los ochenta, particularmente debido a las pocas consultas y la escasa divulgación de información al público. Rio Tinto Alcan colaboró con el gobierno en varias iniciativas para mejorar su desempeño en el reasentamiento en Murum.

Iniciativas de Rio Tinto Alcan

1. Rio Tinto Alcan fue miembro del Grupo de Trabajo de Murum, un comité técnico conformado por departamentos del gobierno, consultores y ONG con intereses en la represa. Se trataba de un foro para comunicar y resolver el tema del reasentamiento, así como otros desafíos en conformidad con las normas internacionales. Se incluyeron consultas regulares con las comunidades afectadas, la preparación de una etnografía contemporánea, el establecimiento de un Plan de Acción para la Adquisición de Tierras y Reasentamiento y la presentación al público de documentos clave para recibir sus comentarios.

Tierra despejada cerca de
la represa de Murum en
Sarawak, Malasia.



2. Rio Tinto Alcan ayudó al gobierno a desarrollar un procedimiento para manejar quejas y reclamos que permite a las comunidades afectadas y al gobierno analizar y llegar a un acuerdo con respecto a los asuntos relacionados con el reasentamiento durante la ejecución del Plan de Acción para el Reasentamiento.
3. La empresa asesoró a los consultores contratados por el Estado para efectuar un estudio de impacto ambiental y social (EIAS) para Murum. Rio Tinto Alcan también puso en contacto al gobierno y sus consultores con expertos independientes que hicieron aportes adicionales al proceso.
4. Rio Tinto Alcan ayudó también a la Junta de Recursos Naturales y Medio Ambiente (NREB), ente regulador del Estado a cargo de los EIAS. La empresa ayudó a organizar talleres para analizar la aplicación de las mejores prácticas internacionales en HEP y otros desarrollos en infraestructura en Sarawak. Desde entonces, la NREB ha ejecutado sus propios talleres, que incluían ponentes de las ONG, *stakeholders* inversionistas y bancos que se rigen por los Principios de Ecuador.
5. Rio Tinto Alcan publicó, en forma conjunta con la Unidad de Planificación del Estado, documentos acerca de la aplicación de estándares internacionales, además de facilitar el diálogo entre los líderes del Estado de Sarawak, el Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y otras instituciones internacionales.
6. Se brindó apoyo financiero al Comité de Desarrollo de Asap Koyan (AKDC), una organización comunitaria independiente cuyo doble objetivo era promover los derechos humanos de las personas reasentadas en Sungai Asap y organizar a las personas que serían reasentadas en Murum para relacionarse de una mejor manera con el Gobierno. AKDC facilitó el diálogo entre

las comunidades afectadas y el Estado para hacer frente a los legados negativos que dejó el reasentamiento de Bakun y buscar fondos del Estado y los ministerios federales para el desarrollo de proyectos en Sungai Asap.

El futuro

Aunque los reasentamientos que se efectuaron para construir las represas de Bakun y Murum siguen siendo complejos y constituyen todo un reto, existen señales de que el gobierno está dando pasos activos para mejorar sus procesos y su rendición de cuentas. Hace poco, las leyes de Sarawak que regulan el desempeño social y ambiental fueron reformuladas dándose un mayor énfasis en la divulgación y consulta públicas. En el año 2010, el gobierno del Estado de Sarawak suscribió un compromiso público para aplicar normas internacionales en los reasentamientos futuros dentro del Corredor de Energía Renovable de Sarawak (SCORE), una zona dedicada al desarrollo de energía hidroeléctrica, plantaciones e industrias pesadas. La comunicación y las relaciones entre el gobierno y las ONG ha mejorado y otros *stakeholders* también se han sumado al diálogo, como SUHAKAM, la Comisión de Derechos Humanos de Malasia.

5

2.2.4 Recopilación de datos

Los datos para los análisis de riesgos y las evaluaciones del impacto social que incorporan consideraciones de los derechos humanos pueden obtenerse de fuentes primarias o secundarias.

Las fuentes primarias están conformadas por información original o testimonios de primera mano acerca de un tema de estudio. Pueden recopilarse a través de entrevistas, encuestas y consultas con los *stakeholders* relevantes. En algunos contextos, la recopilación de datos primarios puede ser sensible o incrementar el riesgo de ciertos grupos vulnerables. Debe dejarse en claro la razón por la cual se recopila datos, cómo se utilizarán, cómo se almacenarán y quién tendrá acceso a ellos. La entrega de datos por parte de la población es voluntaria y siempre debe obtenerse un consentimiento antes de efectuar la recopilación correspondiente. Rio Tinto debe respetar siempre el derecho a la privacidad y crear un ambiente seguro para hablar sobre los derechos humanos. Debe tenerse mucho cuidado en considerar los riesgos para las personas y sus familias y proceder con cautela.

Los intereses de los diferentes grupos de *stakeholders* con respecto a los derechos humanos varían y presentan diferentes tipos de información y perspectivas. Los grupos de *stakeholders* que deben ser considerados al recopilar datos primarios son los siguientes:

- Grupos diversos dentro de las comunidades locales, entre ellos los grupos en riesgo y vulnerables.
- Empleados y contratistas.
- Diferentes niveles del gobierno.
- Organizaciones locales de derechos humanos, agencias de desarrollo, representantes de sindicatos y ONG.
- Universidades locales y otros grupos dedicados a la investigación.

Los datos secundarios se obtienen a través del análisis, síntesis e interpretación de la información original (fuentes primarias). Entre estas fuentes se incluyen las siguientes:

- Documentos e informes, como estadísticas de censos oficiales y datos sobre la salud pública.
- Evaluaciones previas del impacto social y estudios previos de línea de base.
- Informes o estudios del gobierno o las ONG.
- Estudios llevados a cabo por universidades.
- Informes de los derechos humanos elaborados por organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas.

Las Lecturas Complementarias proporcionan información acerca de una serie de recursos útiles, entre los que se incluye el Portal de Derechos Humanos y la Empresa, del Danish Institute of Human Rights (DIHR) y el Business and Human Rights Resource Centre. Estos documentos pueden ayudar a las empresas a identificar, evaluar y abordar los riesgos en temas de derechos humanos que existen en sus operaciones (ver también Sitios web clave y Organizaciones de empresa y derechos humanos).

Es difícil reducir un asunto relacionado con los derechos humanos a un conjunto de datos aislados, números y cifras. Los datos primarios y secundarios con frecuencia se complementan entre sí. Cuando se efectúa la recopilación de datos, es importante contar con una combinación de fuentes primarias y secundarias provenientes de varias perspectivas distintas, para adquirir un conocimiento más sólido de los temas. Los datos deben ser cualitativos y cuantitativos (ver Recuadro 19 en la sección 2.4.2). El cuadro 4 presenta ejemplos de datos e información que puede utilizarse para integrar los derechos humanos en nuestros estudios de base de conocimiento.

Consulta a la comunidad
cerca del proyecto de cobre
La Granja, en el Perú.



Cuadro 4. Ejemplos de datos e información sobre derechos humanos para las evaluaciones

Desempeño en materia de derechos humanos a nivel de país y local	Nivel de implementación de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos por parte del Estado al momento de la evaluación. Violaciones de los derechos humanos o tensiones que existan a nivel local y nacional.
Comunidad y subgrupos dentro de la comunidad	Roles de género. Comunidades indígenas. Grupos de personas que ya son vulnerables. Relaciones existentes entre y dentro de los grupos de la comunidad.
Infraestructura y recursos de la comunidad	Inventario de instalaciones, recursos, alimentos y suministros de agua locales. Patrones de uso y derechos formales e informales de lo anterior. Infraestructura, recursos y prácticas culturales.
Patrones de empleo discriminatorios	Patrones de discriminación existentes en relación a la fuerza laboral en general, incluyendo la discriminación de género y étnica.
Uso y propiedad de la tierra	Patrones tradicionales de uso de tierras. Quejas relacionadas con titulación de tierras, estructuras de propiedad formales, tradicionales y comunales. Derechos existentes de los pueblos indígenas para el uso de tierras.
Acceso a servicios públicos básicos	Nivel actual de acceso a servicios públicos como atención de la salud y educación.
Servicios de seguridad	Registro de la manera como organizaciones de seguridad públicas y privadas abordan situaciones de seguridad e interactúan con las comunidades, así como su accionar con manifestantes y detenidos. Nivel de delincuencia, incluyendo incidencia de violencia, protestas, acoso y abuso sexual, etc.

Adaptado de IBLF, IFC, UNGC (2010): Guide to Human Rights Impact Assessment and Management; p. 33-34

2.3 Planificar e implementar

Las exposiciones de derechos humanos identificadas en los estudios de base de conocimiento, los análisis de riesgos y las evaluaciones del impacto deben integrarse en políticas, planes y procedimientos a nivel proyecto, en cada una de las etapas del ciclo de vida de un proyecto. Esto a su vez debe incluirse dentro de los planes multianuales de CSP, así como también a nivel de programa para iniciativas específicas relativas a las comunidades. Los derechos humanos también deben considerarse en varias áreas, entre las que se incluyen recursos humanos, adquisiciones y salud y seguridad industrial.

Lista de comprobación	
[✓]	¿El plan multianual de CSP de su operación aborda, de manera explícita, los riesgos, impactos y oportunidades relacionados con derechos humanos, según lo identificado a través de los estudios de base de conocimiento?
[✓]	¿Las políticas, planes y procedimientos operativos estándares de su operación son comunicados de acuerdo con las consideraciones en materia de derechos humanos?
[✓]	¿El tema de los derechos humanos y la manera como puede impactarse a las comunidades ha sido abordado de manera explícita dentro de la cadena de abastecimiento?
[✓]	¿Se incluyen los derechos humanos en la capacitación dirigida a la gerencia, los empleados y los contratistas?
[✓]	¿Su operación cuenta con un proceso eficaz de manejo de quejas, disputas y reclamos, al que las comunidades y los empleados puedan acceder para plantear cualquier inquietud?
[✓]	Cuando se suscriben asociaciones y acuerdos con terceros, ¿se consideran las normas y principios de los derechos humanos?
[✓]	¿Su operación ha desarrollado un relacionamiento inclusivo al planificar e implementar programas e iniciativas dirigidos a la comunidad?

2.3.1 Planes multianuales de CSP

Cada proyecto y operación de Rio Tinto debe contar con un plan multianual (MYP) de CSP basado en los objetivos del negocio y con un sólido análisis de los asuntos, riesgos y prioridades de la comunidad (ver la Guía de Planes Multianuales de Comunidades y Desempeño Social de Rio Tinto). Estos planes definen las iniciativas acordadas mutuamente con las comunidades locales, además de identificar los requisitos en cuanto a recursos, objetivos, metas e indicadores para lograrlos. Los planes asignan a la gerencia y a cada área una responsabilidad específica para lograr los objetivos y las metas.

Los planes multianuales deben abordar los riesgos, impactos y oportunidades relacionados con derechos humanos que hayan sido identificados a través de las evaluaciones de base de conocimiento. Todo riesgo o impacto significativo para los derechos humanos debe ser registrado.

Las actualizaciones de nuestros planes multianuales que se realizan cada año constituyen una oportunidad para reflexionar, aprender y responder a cualquier cambio que ocurra dentro del contexto de los derechos humanos a medida que el proyecto avanza en su ciclo de vida.

El Recuadro 17 consigna algunas preguntas que pueden ayudar a determinar si un plan multianual refleja de manera adecuada las prioridades de los derechos humanos.

El siguiente estudio de caso ocurre en Australia y demuestra cómo los derechos humanos pueden incorporarse en la planificación y toma de decisiones sobre recursos humanos para implementar programas que aborden principios de no discriminación e igualdad. Ilustra también la importancia de la planificación detallada para identificar desafíos, desarrollar una estrategia e implementar programas que permitan lograr resultados significativos. En Australia occidental, Rio Tinto Iron Ore identificó aquellos obstáculos para obtener empleo que enfrentaban los pobladores aborígenes y, valiéndose de sus hallazgos, pudo desarrollar su estrategia y ofrecer empleo a los aborígenes. La estrategia promueve el trabajo a través de la educación y capacitación, asegurando oportunidades de empleo justas y equitativas para los empleados.

Recuadro 17. Integración de los derechos humanos en los planes multianuales de CSP

¿Los diversos grupos que existen en la comunidad han participado en el desarrollo del plan y sus programas e iniciativas asociados? ¿Se han considerado los puntos de vista de hombres y mujeres? ¿El plan toma en cuenta los puntos de vista de los grupos vulnerables y en riesgo, así como sus intereses y prioridades?

¿El plan incluye una disposición para monitorear el desempeño en materia de derechos humanos? ¿Se ha considerado la manera en que podría participar la comunidad?

¿Los objetivos, metas e indicadores de los programas e iniciativas reflejan las normas y principios de los derechos humanos?

¿El plan se vincula con otros planes operacionales, como de adquisición y fuerza laboral o reclutamiento, y con planes de desarrollo que puedan impactar a las comunidades y su capacidad de gozar de sus derechos humanos?

¿El plan asigna de manera clara las responsabilidades de implementación, monitoreo y presentación de los informes de iniciativas y programas?

Si la operación estuviera cerca del cierre, ¿podría decirse que el plan aborda de manera adecuada las implicancias en materia de derechos humanos asociadas con dicho cierre, con la puesta fuera de servicio de la planta y la rehabilitación del lugar?

Estudio de caso 6: Rio Tinto en la región de Pilbara, Australia Empleo para los indígenas



Pilbara

Australia

*Derecha:
Operario de la mina de
mineral de hierro Mesa A
de Rio Tinto en la región
de Pilbara, en Australia
occidental.*

Contexto

Rio Tinto Iron Ore opera en la región de Pilbara, en Australia occidental. En el año 2005, un estudio encargado por Iron Ore identificó niveles persistentes de exclusión al acceso de empleo en los pobladores aborígenes. Esta exclusión podría estar reflejando un impacto negativo en el derecho a la no discriminación, así como en otros derechos laborales y en el derecho a gozar de un nivel de vida adecuado. A partir del estudio, Iron Ore determinó que un enfoque tradicional podría perpetuar o incluso empeorar los obstáculos que enfrentaba la población aborígena para participar. Por ello, para abordar estos posibles impactos, Iron Ore suscribió nuevos compromisos destinados a incrementar las oportunidades de empleo de los pobladores indígenas al interior de la empresa.

Desafíos y obstáculos que enfrentan los pobladores aborígenes al postular a puestos de trabajo

El estudio realizado en el año 2005, así como otras investigaciones, identificó varios desafíos y obstáculos comunes a los que se enfrentaban los postulantes aborígenes al buscar empleo; asimismo, se encontró que, de obtenerlos, tenían problemas para ascender y permanecer en su puesto de trabajo. Entre dichos obstáculos se incluían los siguientes:

- Ausencia de habilidades y de experiencia laboral necesarias para obtener un empleo o ascensos laborales.
- Compromisos culturales y familiares que podían entrar en conflicto con los patrones de trabajo de la empresa.
- Discriminación y estereotipos por parte de la gerencia y sus compañeros de trabajo.



*Derecha:
Operaciones de mineral
de hierro de Cape Lambert
de Rio Tinto en la región
de Pilbara, en Australia
occidental.*

*Abajo:
Aprendiz en las
operaciones de Rio Tinto
Iron Ore en la región
de Pilbara, en Australia
occidental.*



La estrategia de empleo para los aborígenes de Rio Tinto Iron Ore

Para afrontar algunos de estos retos, la estrategia de empleo para los aborígenes de Iron Ore adoptó un enfoque a largo plazo que abarcara programas de educación y apoyo, así como mentoría y capacitación para crear conciencia intercultural. Entre otras acciones, la empresa estableció un programa de preparación para el trabajo que ayuda a los posibles postulantes a tratar asuntos tales como formación profesional básica, asuntos relacionados con la salud y la obtención de una licencia para conducir. El programa se ejecuta como un curso de capacitación acreditado impartido por proveedores independientes. Iron Ore también dicta una capacitación para crear conciencia intercultural entre empleados y contratistas clave, con el fin de desalentar la discriminación contra empleados aborígenes en el lugar de trabajo. La capacitación, desarrollada e impartida por aborígenes locales, incluye información acerca de sus conexiones con la tierra.

Estas medidas específicas están respaldadas por políticas generales, entre las que se incluye una de terminación de la relación laboral, donde se prohíbe el despido de empleados por motivos raciales o relacionados con el cumplimiento de responsabilidades familiares. La política de diversidad e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo de Iron Ore prohíbe la discriminación o el menosprecio por motivos de raza, de conformidad con los derechos al trabajo y al de no discriminación formulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En junio de 2012, los aborígenes en la región de Pilbara representaban el 13 por ciento de la fuerza laboral total, cifra que se espera incremente a 14 por ciento para el 2015; en comparación, el promedio de empleo a aborígenes de Rio Tinto Australia es de 9 en general.



2.3.2 Objetivo global para las comunidades

Rio Tinto se compromete a cumplir con su parte como empresa privada en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas. En el mes de octubre de 2009, el Comité de Sostenibilidad del Directorio de Rio Tinto aprobó una meta global para Comunidades que cumple con las expectativas de los *stakeholders*. Esta meta requiere que Rio Tinto demuestre la manera como sus negocios contribuyen al desarrollo económico y al bienestar de las comunidades y regiones donde opera (ver la Guía de la Meta de Desempeño Social y de Comunidades de Rio Tinto).

La meta global para Comunidades establece lo siguiente:

"Para el año 2013, todas las operaciones contarán con indicadores de desempeño social adecuados localmente, los mismos que serán comunicados públicamente, demostrando así nuestro aporte positivo al desarrollo económico de las comunidades y las regiones en las que trabajamos, de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio".

Los derechos humanos y los ODM están estrechamente relacionados y comparten el objetivo de promover el bienestar y la dignidad de todas las personas. Sin embargo, existen varias distinciones. Los derechos humanos son requisitos obligatorios y su alcance y aplicación es universal, mientras que los ODM son objetivos voluntarios que pueden adoptar las regiones en desarrollo. A pesar de esta diferencia, los aportes a los ODM con frecuencia están alineados con nuestra promesa de respetar y estimular los derechos humanos. La comunicación del objetivo en relación a las comunidades no sustituye a la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos. El desarrollo de indicadores de desempeño social local debe incluirse en el proceso de desarrollo de los planes multianuales de CSP. Estos indicadores miden el nivel de avance de las empresas con respecto al desarrollo económico de las comunidades locales.

Programas, proyectos e iniciativas comunitarios

Rio Tinto reconoce que tiene la responsabilidad de evitar y mitigar cualquier impacto negativo en los derechos humanos que ocurriera debido a nuestra presencia, actividades o relaciones de negocios. Entre otras cosas, podemos apoyar la capacitación en agricultura para las comunidades reasentadas cuyos medios de vida han sufrido un impacto negativo. Adicionalmente, si los estudios de base de conocimiento indicaran una disminución de las prácticas y los medios de vida tradicionales debido a oportunidades de trabajo en la minería, podemos impulsar programas que ayuden a defender las prácticas culturales tradicionales. Nuestros programas de CSP también deben promover el beneficio de los derechos humanos a nivel general. Por ejemplo, en zonas donde no existen suficientes escuelas, el derecho a la educación por lo general no se cumple. Si bien Rio Tinto no causa esta situación, es posible que podamos colaborar con el gobierno local o con una ONG para suministrar mejores instalaciones escolares y mejorar el derecho a la educación. Esto también está alineado con nuestra meta global para las Comunidades en relación a los ODM.

Es importante que acordemos de manera mutua con los pobladores locales nuestras prioridades con respecto a la comunidad. Trabajar de manera inclusiva con las comunidades e incentivar su participación en la planificación e implementación de programas comunitarios ayuda a asegurar que nuestro trabajo responda a las prioridades locales y a que las comunidades conserven un nivel de propiedad y control sobre el proceso de desarrollo.

Todos los programas comunitarios deben ejecutarse de manera que respeten los derechos humanos; por ejemplo, los programas de educación deben estar diseñados de manera que garanticen que la no discriminación y otros asuntos relacionados con los derechos humanos no se perpetúen.

El siguiente estudio de caso describe cómo pueden diseñarse los programas y actividades de las comunidades de manera que logren abordar asuntos generales relacionados a los derechos humanos, incrementando así la posibilidad de que las comunidades locales puedan gozar de sus derechos. Rio Tinto en Bunder, India, se ha comprometido con diversas actividades enfocadas en las mujeres y la igualdad de género.

Cuadro 5. Lista de comprobación para tomar en cuenta al integrar las consideraciones de derechos humanos con las iniciativas de la comunidad

Metas	¿Las metas ayudan a mitigar los impactos negativos o riesgos para los derechos humanos, sean estos reales o potenciales? ¿Las metas toman en cuenta que las comunidades gocen de sus derechos humanos a largo plazo? ¿La iniciativa se llevará a cabo de manera tal que evite cualquier impacto negativo en los derechos humanos?
Beneficiarios	¿Se ha identificado y priorizado a los grupos vulnerables y en riesgo dentro del grupo objetivo? ¿Se han considerado los derechos de las mujeres, los niños y los pueblos indígenas?
Objetivos y fines	¿Los objetivos y fines del programa están alineados con los derechos humanos prioritarios identificados a través de evaluaciones y de las relaciones con la comunidad? ¿Los objetivos y fines son claros, específicos y tienen plazos establecidos? ¿Pueden medirse y monitorearse?
Actividades	¿Las actividades planificadas implican un relacionamiento inclusivo con las comunidades? ¿Se trabaja con terceros independientes cuando resulta beneficioso? Por ejemplo, con ONG locales o <i>stakeholders</i> del gobierno que poseen conocimiento y experiencia acerca de un determinado asunto.
Indicadores	¿Contamos con indicadores para monitorear y medir los objetivos y fines del programa con respecto a nuestro desempeño en materia de derechos humanos? ¿Los indicadores reflejan las normas y principios relevantes en materia de derechos humanos? ¿Se incluyen indicadores de género?
Implementación	¿Se han identificado los obstáculos para lograr una implementación exitosa, además de las estrategias para superarlos? Por ejemplo, es posible que necesitemos desarrollar formas de consulta dirigidas a mujeres y grupos en riesgo.
Monitoreo y evaluación	¿Monitoreamos y evaluamos nuestros programas e iniciativas comunitarios para saber de qué manera afectan a los derechos humanos de las personas? ¿Contamos con un proceso accesible y eficaz de manejo de quejas, disputas y reclamos?
Evaluación del impacto	¿Hemos considerado todos los riesgos y las consecuencias involuntarios? ¿Hemos desarrollado contingencias para la mitigación en caso de que ocurran estas consecuencias? Por ejemplo, en ciertos contextos la capacitación para crear conciencia en materia de derechos humanos puede poner en riesgo a algunos miembros de la comunidad.
Presupuesto	¿Los aportes financieros alcanzan a los grupos en riesgo y los benefician?
Comunicación	¿Las estrategias de comunicación satisfacen las necesidades y preferencias de la comunidad de compartir información? ¿Se comparte con las comunidades la información sobre programas, iniciativas y proyectos en forma proactiva, de manera oportuna y en formatos accesibles? ¿Las estrategias de comunicación permiten la participación, el diálogo y el relacionamiento en forma continua?

Adaptado de Rio Tinto (2009). Por qué importa el género, que se basa en el PNUD (2007), Integración de géneros en la práctica: un kit de herramientas.

Estudio de caso 7: Rio Tinto en Bundelkhand, India Empoderamiento de las mujeres para lograr una mayor igualdad de género



Bundelkhand

India

Contexto

El proyecto de diamantes de Bunder se ubica en la región de Bundelkhand de Madhya Pradesh, a 500 km al sureste de Delhi.

Rio Tinto Exploration (RTX) descubrió el yacimiento de Bunder en el año 2004, como parte de un programa regional de exploración de diamantes. En el año 2006, se efectuó un estudio de orden de magnitud, determinándose un recurso inferido de alrededor de 27.4 millones de quilates. En la actualidad, el grupo Rio Tinto Diamonds and Minerals es el propietario absoluto.

Las comunidades anfitrionas del proyecto son 15 aldeas de aproximadamente 15,000 pobladores en total en el distrito de Chhatapur. En la actualidad, Bunder da empleo a aproximadamente 400 personas, el 70 por ciento de las cuales son locales. Si el proyecto procede, ofrecerá oportunidades socioeconómicas sin precedentes en la región. En las etapas iniciales del proyecto de evaluación, RTX buscó identificar a los titulares de derechos que pudieran sufrir un impacto negativo por el desarrollo de la operación o que pudieran resultar excluidos de sus beneficios. Un estudio socioeconómico de línea de base efectuado en los años 2006 y 2007 determinó que existían tradiciones feudales y patriarcales generalizadas, donde había discriminación de género. El estudio demostró que las mujeres tenían bajos niveles de alfabetización, salud, nutrición y participación en la toma de decisiones de la comunidad. El estudio también reveló una oportunidad para que RTX mejorara la oportunidad de las mujeres locales de gozar de sus derechos humanos, y para abordar la discriminación de género existente en la actualidad a un ritmo determinado por la misma comunidad.

Empoderamiento de las mujeres

El equipo encargado de las comunidades se relacionó en forma temprana y transparente con las comunidades locales, poniendo énfasis en las políticas de relacionamiento y en el empleo con igualdad de oportunidades y sin discriminación. Al relacionarse de manera inclusiva con todos los miembros de las comunidades, independientemente de su casta o género, Rio Tinto honró sus compromisos de promover los principios de igualdad de derechos y libertades estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los hechos observados sugieren que el enfoque de Rio Tinto hacia la no discriminación ha ayudado a abordar de una manera sensible la desigualdad tan arraigada de castas y géneros.

En respuesta a los hallazgos acerca de los obstáculos sociales y económicos para las mujeres, RTX desarrolló un proyecto de empoderamiento para las mujeres con el objeto de mitigar su exclusión y restricción, de acuerdo a lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Para lograrlo, se ejecutaron programas de sensibilización dentro de las comunidades que abordaban temas como el estado y los derechos de la mujer, su función en el desarrollo de la comunidad y sus aportes en el hogar y a la vida económica de la comunidad en su conjunto.

En su año piloto en la aldea de Sagoria, el proyecto de empoderamiento de mujeres llevó a cabo numerosos programas de relacionamiento con las mujeres. Se sostuvieron sesiones comunitarias donde se explicaban los derechos humanos con el objetivo general de crear conciencia acerca de los problemas que afectaban a la

Derecha:
Programa de salud de
madres e hijos ejecutado
en alianza con la UNICEF
en Rio Tinto Diamonds,
Bunder.

Abajo:
Mujeres aprendiendo
a manejar, parte
del programa de
empoderamiento
de mujeres.



comunidad. Se formaron grupos focales de mujeres con el objeto de educarlas con respecto a sus derechos y para incentivar la construcción de redes y vínculos sociales. Estos grupos focales son continuos y ya se han implementado en otras aldeas.

Programa para Enseñar a Manejar a las Mujeres

Entre los proyectos para impulsar el empoderamiento de mujeres locales se incluyó el Programa para Enseñar a Manejar a las Mujeres. En Chhatapur es poco común encontrar mujeres que sepan conducir. Al brindar a las mujeres la oportunidad de aprender a manejar, Rio Tinto las ha ayudado a ampliar sus perspectivas laborales y a ser más autosuficientes.

En el año 2012, once mujeres de entre 18 y 35 años de edad participaron en el programa piloto. Además de aprender a manejar, aprendieron también principios básicos de reparación y mecánica de automóviles, como la manera de cambiar una llanta baja. Posteriormente, cuatro de las graduadas obtuvieron un empleo en Rio Tinto como conductoras y todas se beneficiaron con mayores oportunidades, tanto económicas como de otra índole. El programa ha fomentado activamente el empoderamiento y la confianza de las mujeres, con el apoyo de sus propias comunidades.



2.3.3 Capacitación en derechos humanos

Rio Tinto considera que todos los empleados deben ser conscientes de nuestros compromisos con los derechos humanos y la manera en que los mismos se relacionan con su trabajo. Los trabajadores que están expuestos de una manera más directa y frecuente a los temas de derechos humanos, como es el caso de los empleados de CSP, requieren de una capacitación más detallada. A través del análisis de riesgos también debe identificarse a otros empleados que deberían participar de capacitaciones en temas de derechos humanos y temas relacionados, como la concientización cultural. Por ejemplo, es posible que el personal de seguridad y los empleados que trabajan en adquisiciones necesiten una capacitación específica.

En abril de 2012 se aprobó la actualización del enfoque para capacitación en derechos humanos a nivel de todo el grupo, con el fin de abordar los contextos operativos donde la exposición a temas de derechos humanos es mayor. Esta capacitación consta de los siguientes elementos:

- La capacitación *Cómo Trabajamos*, que es para todos los empleados, ahora incluye una sección sobre derechos humanos.
- Los derechos humanos están incluidos en la capacitación de inducción de Rio Tinto, en particular para niveles de gerencia y superiores.

- Se cuenta con una herramienta en línea actualizada para aprendizaje en materia de derechos humanos.
- Programa Aprendizaje para la Acción, diseñado especialmente para las operaciones de alto riesgo.
- Capacitación específica para cada función, orientada a los empleados con un alto nivel de exposición en asuntos relacionados con los derechos humanos, incluyendo a los empleados de CSP, adquisiciones y seguridad.

Los derechos humanos también se incorporarán en otras capacitaciones y en el aprendizaje de liderazgo de Rio Tinto, cuando corresponda.

Los siguientes estudios de caso demuestran de qué manera la capacitación en derechos humanos dirigida por especialistas externos en esta materia puede ayudar a crear conciencia entre los empleados y contratistas y a mejorar nuestro desempeño social en general.

Estudio de caso 8: Rio Tinto en Oyu Tolgoi, Mongolia Programa de capacitación en derechos humanos



Oyu Tolgoi

Mongolia

10. Al gobierno de Mongolia le pertenece el 34 por ciento de Turquoise Hill Resources (antes Ivanhoe Mines) de Oyu Tolgoi LLC, donde Rio Tinto tiene una participación mayoritaria del 66 por ciento restante. Rio Tinto gestiona el proyecto

El proyecto

Situado al sur de Mongolia, Oyu Tolgoi es un proyecto de cobre y oro de clase mundial, desarrollado en forma conjunta por Turquoise Hill Resources (antes Ivanhoe Mines) y el gobierno de Mongolia. Se prevé que la primera producción comercial será en el año 2013. Oyu Tolgoi es una de las numerosas minas de la región. El desarrollo acelerado de la zona ha ido acompañado de una serie de impactos y cambios sociales, económicos y ambientales. Los residentes locales están deseosos de verse beneficiados por las nuevas oportunidades, pero quieren también asegurarse de que se tomarán en cuenta sus intereses con respecto a la cultura tradicional, la degradación ambiental y la movilidad social, a la vez que se respetarán sus derechos humanos.

Capacitación en derechos humanos con la colaboración del Comité Nacional de Derechos Humanos

Como parte del esfuerzo realizado por cumplir con la legislación nacional y con las políticas y normas de Rio Tinto (en particular las relacionadas a derechos humanos), el departamento de CSP en Oyu Tolgoi inició una capacitación en materia de derechos humanos para todos los empleados y contratistas. Para garantizar que la capacitación contara con un nivel suficiente de expertise, Oyu Tolgoi solicitó su participación al Comité Nacional de Derechos Humanos (NCHR) de Mongolia. El NCHR es una institución estatal que busca fomentar una cultura con conciencia de los derechos humanos en Mongolia; está encargada de promover los derechos humanos de varias formas, entre las que se incluyen la educación y la capacitación. Aunque el comité brinda capacitación en derechos humanos a una serie de organizaciones, esta fue la primera vez que una empresa minera se lo solicitaba.



Capacitación para los
empleados de Río Tinto
en la mina de cobre Oyu
Tolgoi, en Mongolia.



11. El Comité Consultivo de los Empleados es un organismo que representa a los empleados de Oyu Tolgoi. El comité está conformado por siete miembros elegidos por los empleados en forma anual. Sirve como un puente entre la gerencia sénior y los empleados.

El programa de capacitación

Las metas que Oyu Tolgoi buscaba cumplir a través de la capacitación eran las siguientes:

- Presentar y explicar los derechos humanos a empleados y contratistas, incluyendo los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y laborales declarados en la Constitución de Mongolia y en tratados y convenios internacionales.
- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de los empleados de la empresa a cargo de la capacitación.
- Mostrar liderazgo al incentivar un mayor respeto por los derechos humanos.

Asistieron a la capacitación gerentes sénior, empleados, contratistas, personal de seguridad industrial y de seguridad física, así como el Comité Consultivo de los Empleados¹¹. La capacitación cubría los siguientes temas:

- Introducción a los derechos humanos.
- Derechos políticos y civiles.
- Derechos económicos, sociales y culturales.
- Derechos laborales.

Al personal de seguridad y al Comité Consultivo de los Empleados se les brindó una capacitación ampliada, que incluía seguridad física e industrial y el derecho a no ser sometido a tortura, trato cruel, inhumano y degradante. Los participantes afirmaron que la capacitación los ayudó a comprender sus propios derechos, así como los de los demás.

Trabajando de manera colectiva, Oyu Tolgoi continúa preparando capacitaciones adicionales en temas de derechos humanos. El departamento de Recursos Humanos, por ejemplo, está desarrollando un módulo en línea para la capacitación en derechos humanos, la misma que está vinculada a los módulos de capacitación existentes y forma parte del paquete de inducción y capacitación general para empleados y contratistas. Esto complementará la capacitación presencial que se lleva a cabo en colaboración con el NCHR. La relación de trabajo con el comité nacional resultó decisiva para contar con expertise local. Oyu Tolgoi planea una colaboración adicional con el comité, donde se incluirían sesiones de concientización en derechos humanos para las comunidades locales.

8

Estudio de caso 9: Rio Tinto Exploration en Oriente, República Democrática del Congo Capacitación en derechos humanos



Oriente
República Democrática del Congo

Contexto

Rio Tinto Exploration (RTX) forma parte de un *joint venture* dedicado a explorar mineral de hierro en la República Democrática del Congo (RDC). El proyecto de mineral de hierro se conoce como Oriente, tomando su nombre de la provincia al noreste de la RDC donde se ubica.

Identificando la necesidad

Si bien Rio Tinto no tenía una presencia previa en la RDC, RTX implementó un proceso de “ingreso a país nuevo”, encargando al Danish Institute for Human Rights (DIHR) que efectuara una evaluación teórica de los riesgos en materia de derechos humanos al operar en la RDC. Esta evaluación identificó como riesgo importante una herencia de abuso a los derechos humanos en la región. Se alertó sobre varios otros asuntos relacionados con los derechos humanos, entre los que se incluyen disposiciones para gestionar la seguridad, la necesidad de contar con un procedimiento de manejo de quejas y el relacionamiento con los pueblos indígenas. Se integraron las recomendaciones del informe del DIHR en los planes de gestión, incluyendo estrategias proactivas de mitigación. Antes del inicio de las actividades de campo, los empleados de CSP de la empresa impartieron una capacitación integral en derechos humanos a todo el equipo del proyecto.

Aprovechando la experiencia externa

Para garantizar que la capacitación fuera relevante para los problemas de la RDC, los empleados de CSP se asesoraron con dos organizaciones externas con experiencia en derechos humanos y conocimientos en el área de exploración. Las evaluaciones de riesgos iniciales incluyeron una evaluación independiente del riesgo país que identificó las áreas clave para los derechos humanos en la RDC y que se utilizó para desarrollar procedimientos y medidas de mitigación de riesgos. RTX también contrató a un consultor externo con experiencia en el sector minero de la RDC para llevar a cabo una capacitación en derechos humanos, asegurándose que su contenido fuese oportuno para las necesidades del equipo del proyecto.

Contenido de la capacitación en derechos humanos

El contenido de la capacitación incluía lo siguiente: una guía para responder a los incidentes relacionados con los derechos humanos específicos del contexto; el marco internacional de derechos humanos (incluyendo delitos internacionales y complicidad); el compromiso corporativo de respetar a todas las personas; y el lugar donde encajan los derechos humanos dentro de las políticas y directrices de Rio Tinto. Se prestó especial atención a los Principios Voluntarios en temas de seguridad y derechos humanos y a la manera como estos se relacionan con el trabajo que se lleva a cabo en la RDC.

Derecha:
Sesiones de capacitación
en derechos humanos
y comunidades con los
empleados de Rio Tinto
Exploration, Proyecto
Oriental, República
Democrática del Congo.

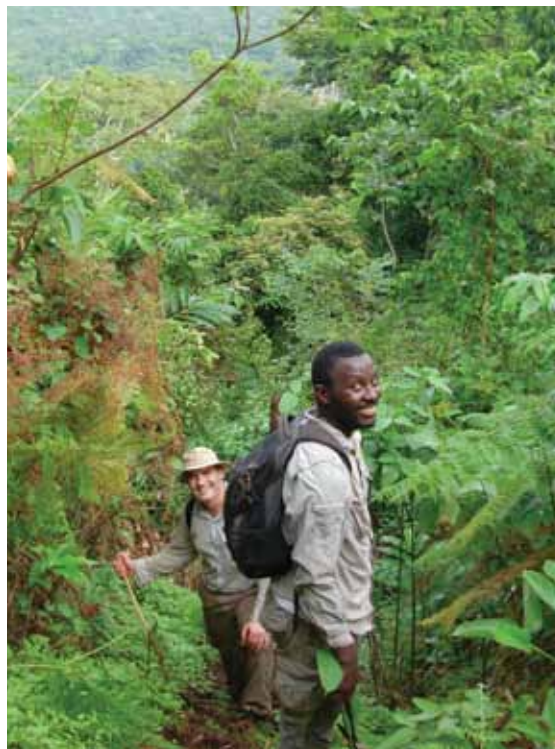
Abajo:
Dimitrios Kastis y Kelly
Nazambe, de Rio Tinto
Exploration, vuelven al
campamento después de
un día de mapeo en la
República Democrática
del Congo.



La capacitación se diseñó en torno a un estudio de caso con un escenario práctico, lo cual ayudó a los participantes a enfocarse en la clase de situaciones que podrían encontrar en la práctica. Los participantes trabajaron con un material para el estudio de caso y con contenido de derechos humanos integrado a lo largo del texto de estudio. Los organizadores y participantes informaron que la estructuración de la capacitación en torno a un estudio de caso práctico fue eficaz, debido a que fomentó la participación, el relacionamiento y el interés continuos.

La retroalimentación indicó que esta capacitación ha ayudado a crear conciencia sobre escenarios potencialmente riesgosos o desafiantes, los mismos que anteriormente no habrían sido tan fáciles de detectar, como por ejemplo, la manera de relacionarse con el personal de seguridad que acompaña al equipo de RTX en el campo. Esto incluye una mayor toma de conciencia y sentido de alerta ante cualquier solicitud de seguridad que pudiera generar que Rio Tinto causara, contribuyera o estuviera directamente vinculada con un impacto negativo en los derechos humanos.

Como resultado de la capacitación, RTX también identificó la necesidad de actualizar su cuestionario de precalificación para los proveedores. El cuestionario revisado contiene ahora cláusulas relacionadas con el trabajo infantil, género, asuntos comunitarios, historial de ilícitos penales y conducta dolosa, además de otros temas relacionados con los derechos humanos.



2.3.4 Adquisiciones. Riesgos para los derechos humanos en la cadena de abastecimiento

Resulta fundamental que entendamos la manera en que nuestras relaciones comerciales con los proveedores, incluidos los contratistas, pueden tener un impacto en los derechos humanos de los miembros de la comunidad; asimismo, debemos garantizar que estos socios, así como otros terceros que actúen en nombre de Rio Tinto, se encuentren alineados con nuestras normas. A nivel de operación o de proyecto, nuestros proveedores incluyen a contratistas de construcción, proveedores locales de alimentos o equipos, agencias de reclutamiento, empresas de limpieza y de servicios de seguridad.

Los proveedores pueden afectar los derechos humanos de muchas maneras. Por ejemplo, un proveedor de seguridad podría hacer uso excesivo de la fuerza al tratar con los miembros de la comunidad y las personas podrían pensar que eso es lo que se les ha ordenado. Una empresa de catering puede discriminar a ciertos miembros de la comunidad al momento de contratar a sus empleados o no ofrecer a los empleados locales condiciones de trabajo seguras y saludables. Un contratista de construcción podría estar afectando el derecho a la salud y a tener un nivel de vida adecuado si empleara prácticas nocivas de disposición de residuos.

La participación de Rio Tinto en los impactos negativos causados por nuestros proveedores podría interpretarse como una falta de cumplimiento de nuestra parte con nuestras propias responsabilidades y normas en materia de respeto por los derechos humanos. Al igual que en las situaciones donde nosotros mismos somos causantes de los daños, esta participación indirecta puede afectar de manera negativa a la reputación de nuestra empresa o a temas de otra índole, incluyendo riesgos legales.

Para abordar estas exposiciones indirectas causadas por nuestros contratistas se requiere de un enfoque a nivel de grupo. Los departamentos clave de Rio Tinto son los de adquisiciones, seguridad global, comunidades y desempeño social y recursos humanos. Con frecuencia las operaciones manejan contratos de adquisiciones a pequeña escala, por lo que es necesario asegurarnos de que los proveedores respeten nuestras normas. Por lo general, esto implicará hablar directamente con los proveedores para garantizar que cuenten con procesos adecuados que eviten impactos potenciales en los derechos humanos. Frecuentemente las situaciones locales pueden ser complejas y necesitar de un diálogo entre algún representante del lugar de operaciones y el proveedor para mejorar la respuesta del dicho proveedor ante cualquier exposición o impacto, real o percibido. Un ejemplo es el caso de trabajo infantil, una realidad a la que Rio Tinto se opone. Los empleados del lugar de operaciones necesitan analizar y entender ciertos contextos locales donde, por ejemplo, puede que los niños trabajen en negocios familiares. Es necesario, además, distinguir esas situaciones de aquellas en que los niños se encuentran en riesgo, como por ejemplo, si participan

de trabajos peligrosos u otros trabajos perjudiciales para su salud o seguridad o si están faltando a la escuela. Mitigar estos impactos no es necesariamente un asunto tan sencillo como una prohibición unilateral del trabajo infantil. Por ejemplo, algunos asuntos a considerar en esos casos podrían ser un entorno familiar de apoyo y un acceso complementario a la educación formal.

Ciertos acuerdos contractuales, como el contrato de gestión de ingeniería, de adquisiciones y de construcción (EPCM) para la fase de construcción, pueden ser utilizados para garantizar que los proveedores sepan cuáles son nuestras expectativas en lo que respecta a los derechos humanos. Esto puede incluir disposiciones en torno a capacitación, informes de incidentes y manejo de quejas, así como un código de conducta que describa el comportamiento que esperamos de los empleados del proveedor con respecto a la comunidad local, incluyendo las consecuencias de su incumplimiento.

Los principios de adquisiciones de Rio Tinto señalan de manera explícita que apoyamos y respetamos los derechos humanos, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asimismo, trabajamos activamente para asegurarnos de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos cometidos por otros. Los principios señalan también que esperamos que nuestros proveedores mantengan políticas de respeto a los derechos humanos básicos y la dignidad, sin distinción de ninguna clase. Se espera que los proveedores cuenten con un proceso que asegure su cumplimiento. En los principios de adquisiciones se afirma también que exigimos a los proveedores cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables y que nos oponemos y prohibimos el trabajo forzado, en régimen de servidumbre o infantil.

Al trabajar con proveedores es importante conocer las prácticas que han empleado en el pasado y si es probable que cumplan con los principios de adquisiciones. Puede que para ello sea necesario efectuar una selección preliminar como parte del proceso de precalificación, insertando ciertas medidas de protección en los acuerdos, monitoreando el desempeño de los proveedores en materia de derechos humanos durante toda la relación y, de ser necesario, trabajando con los proveedores para mejorar su desempeño.

El Cuadro 6 presenta una lista de comprobación que contiene ejemplos para ayudar y guiar a los profesionales de CSP y otros en la manera de trabajar con los proveedores. El Departamento de Adquisiciones de Rio Tinto ofrece orientación adicional. Existen notas de orientación específicas para tratar con los proveedores de seguridad; en caso de tener alguna pregunta, contactarse con Seguridad Global.

Cuadro 6. Derechos humanos básicos a tomar en cuenta para las cadenas de abastecimiento

Selección	Para a selección inicial de nuevos proveedores se toma en cuenta las normas y desempeño en materia de derechos humanos de los mismos. Algunos ejemplos: – Verificar los antecedentes de los proveedores de seguridad privada en lo que respecta al uso adecuado de la fuerza, ilícitos penales o conducta dolosa en el pasado. – Seleccionar a los proveedores asegurando que sus empleados cuenten con condiciones de trabajo adecuadas y que no empleen mano de obra infantil. – Verificar los registros de desempeño previo de los proveedores en materia de derechos humanos en otros proyectos de capitales importantes al interior de la empresa.
Contratos	En el contrato se incluye el compromiso específico de respetar los derechos humanos. Las disposiciones incorporadas en dicho contrato pueden variar de acuerdo con el contexto, pero podrían incluir lo siguiente: – Alineación con las normas de adquisiciones y otros compromisos de la empresa relacionados con los derechos humanos, como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (ver el Anexo B). – Compromiso de ambas partes de participar en actividades de desarrollo de capacidades, tales como cursos para crear conciencia en materia de derechos humanos o capacitación en otras normas de la empresa, como salud y seguridad. – Consecuencias claras del incumplimiento de las normas de adquisiciones de la empresa u otros compromisos. – Estructura clara de presentación de informes sobre incidentes relacionados con los derechos humanos.
Monitoreo y presentación de informes	El desempeño de los proveedores en materia de derechos humanos se monitorea de forma regular; por ejemplo, a través de informes mensuales, auditorías periódicas y visitas al lugar de operaciones. Estas actividades podrían incluir lo siguiente: – Los proveedores brindan a sus empleados y a las comunidades locales acceso a procesos eficaces de manejo de quejas y reclamos, para que puedan presentar sus inquietudes en materia de derechos humanos. – Los proveedores garantizan el cumplimiento de las normas de adquisiciones de la empresa, incluyendo aquellas que se refieren a los derechos humanos. – El acuerdo estipula la auditoría independiente del desempeño de los proveedores en materia de derechos humanos.

Adaptado de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos: Iniciativa de empresa y derechos humanos (2010). How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, p. 43-46, 60: IBFL, IFC, UNGC (2010): Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, p. 27-30.

Reconocemos, asimismo, que algunas de nuestras decisiones empresariales podrían afectar las acciones y el desempeño de nuestros proveedores y contratistas. Frecuentemente nos encontramos en el extremo superior de la cadena de abastecimiento, de manera que nuestras decisiones pueden afectar la capacidad de nuestros proveedores o locatarios de servicios de respetar los derechos humanos. El siguiente estudio de caso presenta un proyecto piloto efectuado en la India donde se muestra cómo Rio Tinto puede incentivar de manera proactiva la mejora de las prácticas de derechos humanos en nuestras relaciones empresariales con terceros, así como iniciativas empresariales asociadas. Ilustra también la manera en que podemos evaluar y mejorar el desempeño en materia de derechos humanos a través de toda nuestra cadena de abastecimiento.

Estudio de caso 10: Rio Tinto en Argyle, India Modelo de Fabricación de Argyle



Mumbai

India

Contexto

La oficina de representación de Rio Tinto Diamonds en la India se ubica en Mumbai y trabaja estrechamente con los clientes y sus fábricas. Los diamantes de la mina Argyle de Rio Tinto, conocidos como “diamantes en bruto de Argyle”, se tallan y pulen en fábricas ubicadas en el estado indio de Gujarat. Rio Tinto Diamonds efectuó una encuesta en las fábricas del estado de Gujarat e identificó varios desafíos en común, particularmente con respecto a las prácticas de fabricación y las normas de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades (HSEC). En respuesta, Rio Tinto Diamonds redactó el Modelo de Fabricación de Argyle (AMM por sus siglas en inglés), una iniciativa para mejorar el entorno de trabajo y las prácticas de fabricación en las instalaciones que procesan los diamantes de Argyle en la India.

Encuesta efectuada en las fábricas

Muchas de las instalaciones de procesamiento de diamantes en bruto de Gujarat operan a pequeña escala, con condiciones de fabricación y HSEC que pueden estar por debajo del estándar.

La encuesta de Rio Tinto Diamonds identificó varios temas recurrentes, incluyendo los siguientes:

- Desconocimiento total de las normas de HSEC.
- Riesgos de HSEC asociados a la falta de espacio, prácticas de fabricación tradicionales, exposición al polvo de carbón por periodos prolongados, equipos de protección personal (EPP) inadecuados, estrés ergonómico elevado y horarios de trabajo prolongados.
- Limitada capacidad de propietarios / contratistas para mejorar las condiciones de trabajo en sus instalaciones debido a restricciones físicas y financieras.
- Satisfacción inadecuada de necesidades básicas, como higiene y saneamiento.
- Elevado índice de rotación entre los trabajadores.

Contar con condiciones de trabajo adecuadas es un derecho humano esencial reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y expuesto por la Organización Internacional del Trabajo. Esto incluye el derecho a trabajar en condiciones seguras e higiénicas y recibir una remuneración y periodos de descanso adecuados.

El Modelo de Fabricación de Argyle (AMM)

El programa AMM está diseñado para mejorar las condiciones laborales y las prácticas de manufactura en ciertas fábricas de talla de diamantes, tomando como punto de referencia las normas del AMM e integrándolas en un proceso estructurado de mejora.

A continuación se presentan los objetivos básicos:

- Lograr condiciones laborales seguras, limpias y saludables.
- Adoptar prácticas de fabricación eficaces.
- Motivar a los trabajadores para generar una fuerza laboral estable.

En la actualidad, el proyecto AMM incluye aproximadamente 50 instalaciones que brindan empleo a 7,500 trabajadores y con una capacidad de pulido anual de 400,000 quilates de diamantes en bruto de Argyle.

Derecha y abajo:
Talladores de diamantes
trabajando en Gujarat,
India.



Los seis pasos

El AMM consiste en los siguientes seis pasos:

1. Definir las características de una Fábrica Modelo de Argyle, que abordará todas las deficiencias y que constituirá una referencia para comparar las instalaciones existentes.
2. Crear conciencia entre las fábricas con respecto a la necesidad de abordar los asuntos predominantes e inscribir a las instalaciones que estén dispuestas a participar.
3. Llevar a cabo un análisis de brechas utilizando la Fábrica Modelo como referencia.
4. A partir del análisis de brechas y las conversaciones con la gerencia de la fábrica, llegar a un acuerdo acerca de las mejoras deseadas, establecer metas y diseñar un plan de acción para lograrlas.
5. Ayudar a cada fábrica a implementar el plan de acción y brindar capacitación a los empleados.
6. Monitorear el avance de la implementación mediante visitas regulares para confirmar la sostenibilidad de las mejoras.

Programa de Apoyo a la Fabricación Sostenible

La AAM ha sido creada para guiar el desarrollo de un programa estructurado que pueda ser implementado a lo largo de toda las regiones dedicadas a la fabricación en Argyle. Esto incluirá programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.

10



2.3.5 Los derechos humanos y la seguridad

La seguridad industrial y física de la fuerza laboral en el lugar de trabajo constituye un área de especial importancia para Rio Tinto y otras empresas del sector recursos. La dimensión de los derechos humanos del trabajo en el tema de seguridad demanda atención y experiencia específicas. Con estos principios en mente, a mediados del año 2008 Rio Tinto creó un Grupo de Seguridad Global para garantizar la coherencia de las normas a nivel mundial. En la actualidad, el Grupo cuenta con 15 gerentes y asesores de seguridad residentes en Londres, Montreal, París, Johannesburgo y Brisbane. Esta estructura apoya la capacidad de Rio Tinto para implementar los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos en todo el mundo, con una supervisión profesional de todos los negocios.

Seguridad Global efectúa visitas para asistir en temas de seguridad y derechos humanos en lugares críticos y de alto riesgo, para garantizar que nuestras medidas de seguridad respeten los derechos humanos. Puede organizarse una capacitación completa en seguridad y derechos humanos para todo el personal de seguridad, donde se incluya la estrategia de seguridad de una operación o proyecto en concreto, según se considere necesario (por ejemplo, empleados de Rio Tinto, proveedores de seguridad privados y/o fuerzas de seguridad públicas).

El Grupo selecciona a los proveedores de seguridad idóneos empleando prácticas adecuadas de *due diligence*, tales como verificación de antecedentes de la gerencia y el personal, incluyendo su desempeño pasado en materia de derechos humanos. Se requiere que los nuevos contratistas de seguridad que trabajen con Rio Tinto cumplan con un código de conducta de empresas de seguridad privada, que se basa en los principios voluntarios, las mejores prácticas europeas e internacionales y en los códigos y principios relevantes de las Naciones Unidas. (Para obtener información adicional acerca de seguridad y derechos humanos, ver las Notas de Orientación de Rio Tinto acerca de la implementación de principios de seguridad y derechos humanos y el apoyo a las fuerzas de seguridad públicas).

2.4 Monitorear, evaluar y mejorar

El monitoreo y la evaluación son procesos de aprendizaje esenciales para integrar las consideraciones en materia de derechos humanos a nuestro trabajo de CSP. Nos permiten detectar tanto los éxitos como las deficiencias de nuestra gestión para que podamos efectuar ajustes y mejoras.

Esta sección presenta una descripción general del monitoreo y la evaluación en relación con los derechos humanos. También suministra una guía que puede ayudar a monitorear los impactos en los derechos humanos.

Lista de comprobación	
☒	¿Su operación cuenta con indicadores para monitorear el desempeño frente a riesgos clave para los derechos humanos que se hayan identificado, incluyendo indicadores de género?
☒	¿Estos indicadores se encuentran respaldados por datos confiables? ¿Se actualizan en forma regular?
☒	¿Los indicadores están alineados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuando resulte pertinente?
☒	¿El monitoreo del desempeño en materia de derechos humanos se realiza de manera planificada y regularmente?
☒	¿Las tareas de responsabilidad del monitoreo y presentación de informes han sido asignadas de manera clara y adecuada?
☒	¿Los procesos de monitoreo y evaluación de derechos humanos de su operación involucran, en la medida de lo posible, a las comunidades, incluyendo especialmente a los grupos vulnerables y en riesgo?
☒	¿Los procesos de monitoreo y evaluación de su operación incluyen requisitos para presentar informes de los hallazgos a las comunidades?
☒	¿Los sistemas de gestión incluyen procedimientos para resaltar y responder cualquier asunto emergente relacionado con los derechos humanos, incluyendo acusaciones serias, independientemente de si son fundadas o no?
☒	¿Se efectúan cambios y ajustes a los programas y las actividades en función de los resultados del monitoreo?
☒	¿El marco de monitoreo y evaluación utiliza información procedente de los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos de su operación?

Adaptado de Rio Tinto (2009), ¿Por qué importa el género?, e IBLF, IFC, UNGC (2010), Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, p. 58-59.

2.4.1 Monitoreo y evaluación

El Estándar de Comunidades de Río Tinto requiere que efectuemos el monitoreo y la evaluación de nuestro desempeño social. Buscamos, para ello, integrar el monitoreo y la evaluación de los derechos humanos en los procesos actuales.

El Recuadro 18 explica la diferencia entre monitoreo y evaluación.

El monitoreo implica una evaluación sistemática de la manera como las actividades operacionales afectan a las comunidades y otros *stakeholders*, sea en forma positiva o negativa. Las lecciones aprendidas del monitoreo y la evaluación, incluso las que obtenemos de nuestros procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos, deben integrarse en los planes, objetivos y metas revisados. De ser necesario, debe emprenderse la acción correctiva correspondiente.

La evaluación generalmente tiene lugar una vez que el trabajo o el programa se ha completado. Entonces debemos formularnos la pregunta “¿cómo lo hicimos?” El monitoreo, por su parte, evalúa el avance constante medido a través de indicadores y metas. La evaluación se centra principalmente en resultados e impactos, con el objetivo de identificar factores que han contribuido a lograr el éxito o lo han obstaculizado. La evaluación es importante para garantizar que las respuestas que damos sobre nuestra participación en impactos negativos de los derechos humanos sean eficaces y adecuadas, y para asegurarnos de que estemos integrando de manera eficaz la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos en nuestro trabajo.

En nuestra calidad de signatarios de una serie de compromisos voluntarios relacionados con los derechos humanos, puede que, además de los controles internos, también tengamos que hacer frente a requisitos particulares de monitoreo y evaluación (ver Anexo B). Asimismo, es probable que las leyes locales, cláusulas contractuales o condiciones del financiamiento estipulen requisitos adicionales.

El monitoreo y evaluación de los impactos y desempeño en materia de derechos humanos se considera esencial para lo siguiente:

- Medir nuestro avance en relación a nuestros compromisos con los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres y los pueblos indígenas.
- Medir el cumplimiento de las políticas, normas y compromisos internos y externos.
- Evaluar si los problemas e impactos relacionados con los derechos humanos han ocurrido una sola vez o en forma sistemática, incluyendo las consideraciones en materia de género y culturales.
- Identificar si se están implementando procedimientos y planes de gestión de proyectos y si los mismos están alcanzando sus objetivos.
- Identificar si las medidas de mitigación de impactos y riesgos son eficaces.
- Determinar la causa y sentar una base para las acciones correctivas, en caso de que nuestros procedimientos, planes y actividades sean ineficaces.
- Identificar cualquier problema o impacto no anticipado en materia de derechos humanos, que haya ocurrido, así como sus consecuencias y nuestra respuesta.
- Identificar si la gerencia está recibiendo advertencias tempranas eficaces acerca de nuevos desafíos sobre los derechos humanos, incluyendo el asesoramiento adecuado para hacer frente a dichos desafíos.

Basado en Por qué importa el género de Río Tinto (2009) y la Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (Guía de evaluación y gestión del impacto en los derechos humanos) de IBLF, IFC, UNGC (2010), p. 58-59.

Además de las herramientas de monitoreo y evaluación específicas de CSP, existen varios procedimientos a nivel de todo el grupo que pueden ayudar a los profesionales de CSP y a otros que trabajen con comunidades a monitorear nuestro desempeño en materia de derechos humanos en las comunidades afectadas.

Entre ellos se incluye Speak-OUT, el sistema de comunicación de incidentes de la Solución de Negocios de Rio Tinto (RTBS), que contiene una categoría para incidentes relacionados con la comunidad y una subcategoría para incidentes relativos a los derechos humanos. Aseguramiento también incluye revisiones del Grupo de Evaluación Técnica (TEG) y el monitoreo llevado a cabo a través de informes de cumplimiento anual y los foros de auditoría del cumplimiento. Otras áreas también pueden efectuar un monitoreo relevante, como visitas de asistencia para seguridad y derechos humanos, llevadas a cabo por Seguridad Global (ver la Sección 2.5.1 y la guía de Derechos Humanos para obtener asesoría adicional acerca de la manera en que estos procesos internos pueden ayudarnos a monitorear y evaluar nuestro desempeño en materia de derechos humanos de una manera integral).

Recuadro 18. Distinguiendo el monitoreo de la evaluación

Monitoreo es la medición permanente del cambio (positivo o negativo) utilizando indicadores definidos.

Evaluación es la valoración sistemática de la eficacia de las estrategias y los programas de gestión. Las evaluaciones pueden enfocarse en el proceso (¿qué tan bien se ha implementado la iniciativa?) o en los resultados (¿se han logrado los impactos deseados?).

Evaluación de sitio de CSP

Las Evaluaciones de Sitio de CSP (SMA por sus siglas en inglés) aseguran que nuestras empresas cumplan con nuestro Estándar de Comunidades y con los requisitos legislativos. El proceso evalúa el desempeño de un lugar de operaciones en función de una serie de áreas de desempeño clave (ver la Guía de Evaluaciones de Sitio de CSP de Rio Tinto). Estas evaluaciones pertenecen al lugar de operaciones y tienen como fin identificar cualquier problema real o potencial y las áreas que necesitan mejorar. Se lleva a cabo en forma regular, por lo general cada 3 años, y en fases clave del ciclo del proyecto. Pueden también ser desarrollados es respuesta a circunstancias especiales, como por ejemplo si aparece una acusación seria de abuso de los derechos humanos.

Las SMA incluyen un diagnóstico estructurado con un área de desempeño específica que sea clave para los derechos humanos. Una SMA también puede, cuando se considere adecuado, revisar de manera exhaustiva las exposiciones de los derechos humanos y evaluar si se han implementado estrategias de prevención y mitigación adecuadas. Los hallazgos de cada SMA son propiedad de la unidad de negocios involucrada y las recomendaciones se dirigen al gerente general de dicha unidad de negocios. Los resultados generales se comparten en todo Rio Tinto para garantizar que todas las unidades de negocios y divisiones estén al tanto y aprendan de los mismos.

A continuación presentamos otros ejemplos de oportunidades para el monitoreo y la evaluación de nuestro desempeño en materia de derechos humanos:

- Planes multianuales de CSP.
- Procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos.

2.4.2 Indicadores del desempeño en materia de derechos humanos

Contar con datos confiables para efectuar un monitoreo eficaz resulta esencial. Aunque es difícil medir los impactos y riesgos para los derechos humanos de una manera precisa, los sistemas de monitoreo deben ser lo suficientemente sólidos como para permitir que las operaciones evalúen si se están logrando avances hacia los objetivos y metas claves y para identificar asuntos que requieren atención.

Los indicadores proporcionan un punto de referencia valioso para evaluar y monitorear los impactos en derechos humanos y el desempeño a través del tiempo y en función de las metas. Nos ayudan a entender también dónde nos encontramos, hacia dónde estamos dirigiéndonos y qué tan lejos estamos de alcanzar nuestras metas.

Los indicadores que miden el desempeño en materia de derechos humanos deben basarse en las normas de derechos humanos y los hallazgos de las evaluaciones previas de base de conocimiento. Siguiendo nuestra meta global de Comunidades, los indicadores también deben ser consistentes con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Algunos de nuestros indicadores de desempeño social ya reflejan consideraciones en materia de derechos humanos. Todas las operaciones, por ejemplo, deben comunicar datos sobre la composición de la fuerza laboral, así como también datos desagregados por género. Igualmente, los datos de salud y seguridad industrial, como los índices de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR), se relacionan con el derecho a contar con condiciones de trabajo justas y favorables y el derecho a la salud, la libertad y la seguridad. Nuestro primer paso, por lo tanto, debe ser verificar si los indicadores existentes están correctamente alineados con los derechos humanos, identificando cualquier brecha y efectuando los ajustes necesarios. Nuestros estudios de base de conocimiento y procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos son buenas fuentes de datos relativos a los derechos humanos.

Tanto los indicadores cuantitativos como cualitativos pueden utilizarse para tener un panorama general de la situación (ver el Recuadro 19 que presenta definiciones y el Cuadro 7 que muestra algunos ejemplos). Los indicadores cuantitativos suministran principalmente evidencia numérica, mientras que los cualitativos agregan contexto en forma de descripciones, opiniones y experiencias. Para asuntos relacionados con los derechos humanos, los indicadores cualitativos son, por lo general, esenciales para comprender a cabalidad un determinado tema. Nos permiten entender las perspectivas y experiencias individuales de cada persona. Por esta razón, resulta fundamental que el monitoreo del desempeño en materia de derechos humanos incluya métricas cualitativas y cuantitativas adecuadas, así como datos desagregados por género, debido a que muchas veces hombres y mujeres tienen puntos de vista diferentes con respecto a una misma situación.

Recuadro 19. Tipos de indicadores

Indicadores cuantitativos. Son los atributos de una situación, proceso o actividad con los cuales podemos asociar un número, porcentaje, razón u otro descriptor estadístico. Pueden extraerse de sistemas de datos y registros que ya existen o recopilarse de manera específica.

Indicadores cualitativos. Son los atributos de una situación, proceso o actividad cuyo estado o condición están determinados por opiniones, percepciones, criterios personales o por la calidad de una experiencia expresada como una historia y no como números.

Frecuentemente los indicadores pueden desarrollarse consultando a los grupos de la comunidad.

Cuadro 7. Ejemplos de medidas cuantitativas y cualitativas

Tipo	Ejemplo de medida cuantitativa	Ejemplo de medida cualitativa
Entrada	Dinero gastado. Número de horas tiempo-empleado.	Encuesta de satisfacción del empleado y la comunidad.
Salida	Número de actividades. Número de participantes.	Categorías de participantes. Áreas de mejora/optimización de los derechos humanos.
Resultado	Número de personas cuyas vidas han cambiado / mejorado.	Naturaleza del cambio en las habilidades, el conocimiento, la conducta o las prácticas (por ejemplo, desempeño en el campo o cambios de políticas).
Impacto	Número de amenazas para los derechos humanos detectadas. Número de derechos humanos que han sufrido un impacto (positivo o negativo).	Puntos de vista del personal y la comunidad acerca del estado cambiante de los derechos humanos en la región.

El Cuadro 8 presenta algunos ejemplos de indicadores del desempeño en materia de derechos humanos. El cuadro no pretende ser integral ni una guía para diseñar un sistema de monitoreo; brinda, por el contrario, sugerencias acerca de posibles indicadores. Es posible que los indicadores señalados no se apliquen a cada contexto; lo que se pretende es invitar a la reflexión acerca de cómo incluir perspectivas diferentes al momento de desarrollar los indicadores.

Cuadro 8. Ejemplos de indicadores de desempeño en materia de derechos humanos

Tipo de indicador	Ejemplos de indicadores
Indicadores acerca de la implementación de procesos relacionados con los derechos humanos dentro de una empresa. Demuestran qué tan amplia es la implementación de procedimientos compatibles con los derechos humanos dentro una organización.	Los programas de capacitación de la empresa son culturalmente adecuados, sensibles al género y respetuosos de la diversidad. Los empleados y miembros de la comunidad tienen acceso a un proceso de manejo de quejas, disputas y reclamos. La empresa cuenta con un protocolo que define de manera clara la función y responsabilidad de los guardias de seguridad. La empresa ha implementado un procedimiento para evaluar y seleccionar proveedores, el cual toma en cuenta los derechos humanos, el compromiso y el desempeño social.
Indicadores de incidentes. Reflejan la frecuencia con la cual las actividades de una empresa resultan en problemas o abusos de los derechos humanos. Estos indicadores tienen la ventaja de poder definir una tendencia en el tiempo.	Número de incidentes significativos que ocurren en las comunidades. Número de reclamos relacionados con seguridad que se han recibido por parte de la comunidad. Número de accidentes relacionados con la fatiga. Número de reclamos formales presentados por los empleados.
Indicadores de otras dimensiones del desempeño en materia de derechos humanos. Por lo general se relacionan con cambios que pueden medirse en la calidad de vida de los <i>stakeholders</i> en áreas de relevancia para los derechos humanos.	Los representantes de los trabajadores y los empleados confirman que el entorno de trabajo es culturalmente sensible y no discriminatorio. Los registros demuestran que la empresa revisa de manera sistemática y objetiva cualquier reclamo presentado e implementa una acción correctiva en caso de ser necesario. Los representantes de la comunidad y otras partes externas relevantes confirman que los guardias de seguridad de la empresa solo utilizan la fuerza mínima necesaria para manejar situaciones relacionadas con la seguridad. Los representantes de la comunidad consideran que la empresa es sensible a sus derechos humanos. Las mujeres están satisfechas con las medidas antidiscriminación. Número de niños de la localidad que reciben educación primaria/secundaria. Porcentaje de la población local que goza de acceso a agua limpia y saneamiento mejorado. En términos generales, la comunidad está satisfecha con el acceso a agua limpia, educación, medidas de salud y otros servicios relevantes a sus derechos.

Adaptado de GRI, Realización de Derechos y UNGC (2009), A Resource Guide to Human Rights Reporting, DIHR (2006), Human Rights Compliance Assessment (HRCA): Quick Check; y SR y CSR Europe (2001), Measuring and Reporting on Corporate Performance on Human Rights.

2.4.3 Procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos

Como parte de nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos, participamos de manera activa y cooperamos en la reparación de cualquier impacto negativo que hayamos causado o al que hayamos contribuido. Podemos hacerlo solos o en forma conjunta con otros.

Las quejas y las disputas son comunes en la vida comunitaria, ya sea por causas externas o internas a la comunidad. Resulta inevitable que muchas comunidades se quejen debido a los impactos no intencionales de la minería, metales y operaciones relacionadas, tales como el polvo, el ruido y el incremento en el flujo del tránsito. Para obtener definiciones de manejo de quejas, disputas y reclamos, ver el Cuadro 20.

En los nuevos desarrollos que son importantes, particularmente si se encuentran en zonas remotas o en desarrollo, la perturbación de la vida comunitaria existente puede ser grande. La clave para manejar con éxito las quejas de la comunidad consiste en actuar de inmediato. Si se resuelven las quejas y las disputas de una manera proactiva, se evita que los asuntos comunitarios se intensifiquen hasta convertirse en reclamos. Muchas quejas pueden resolverse de una manera rápida y satisfactoria de la siguiente manera:

- Haciendo frente a las quejas personalmente.
- Disculpándose por cualquier incumplimiento involuntario.
- Identificando y rectificando la causa raíz.
- Asegurando a los reclamantes que en el futuro se implementarán acciones preventivas.

Existen ocasiones, sin embargo, en que las quejas se intensificarán. Para mantener buenas relaciones con las comunidades, es vital que la operación cuente con procesos formales para manejar y, cuando sea necesario, elevar las quejas a disputas y reclamos. Es necesario que estos procesos sean fáciles de entender, transparentes y accesibles para la comunidad. Los procesos internos de la empresa no deben socavar los procesos legales ni tratar de reemplazar la legislación penal, laboral o los asuntos de carácter comercial.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas identifican los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos de una operación o proyecto como un medio eficaz para ofrecer una reparación a las personas potencialmente impactadas por las actividades de una empresa. Es importante señalar que los procesos a nivel del lugar de operaciones también forman parte del monitoreo de alerta temprana integral, identificando asuntos relacionados con el sistema. Los Principios Rectores requieren que los procesos a nivel del lugar de operaciones para manejar quejas, disputas y reclamos sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo, asimismo, que se basen en el relacionamiento y el diálogo (ver Recuadro 21). Un proceso a nivel del lugar

de operaciones no debe inhibir el acceso de cualquier persona o grupo a recursos judiciales ni ponerlos en una situación de riesgo indebido.

Los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos proporcionan datos para la toma de decisiones por parte de la gerencia. El alcance y la escala del proceso variarán de acuerdo con el contexto de la comunidad; sin embargo, todos deben incluir consultas con los *stakeholders* para garantizar que se cumpla con sus necesidades y que en la práctica sean tomados en cuenta. Esto incluye facilitar la participación comunitaria en los procesos de resolución, cuando resulte adecuado.

En ocasiones las mujeres se mostrarán reacias a presentar quejas sensibles al género, de manera que es importante establecer más de un punto de contacto. Por ejemplo, designar a una mujer como responsable de quejas puede incrementar al acceso de las mujeres a la denuncia de acoso sexual o de discriminación de género. De manera similar, los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos deben ser culturalmente adecuados y diseñados para adaptarse a las necesidades de las comunidades locales e indígenas. Debe tomarse en cuenta la capacidad o disposición de todos los grupos en riesgo o vulnerables de participar en estos procesos.

El desempeño de los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos debe revisarse regularmente para garantizar que estén funcionando eficazmente. El análisis regular de los patrones de las quejas (entre los que se incluyen la frecuencia y los factores que contribuyen a ellas) puede suministrar un aprendizaje continuo, así como datos que pueden comunicarse en forma pública. Para obtener detalles acerca de la política y los procedimientos de Río Tinto, ver la Guía de Manejo de Quejas, Disputas y Reclamos y la Guía de los Derechos Humanos de Comunidades. Debe tenerse en cuenta también que los miembros de la comunidad pueden emplear otros procesos para presentar sus reclamos a nivel de grupo, como Speak-OUT. Los empleados de CSP pueden ayudar a concientizar a las personas sobre estos procesos.

El estudio de caso de la operación de Weipa de Río Tinto Alcan, al norte de Queensland, Australia, muestra cómo los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos pueden utilizarse para relacionarse de una manera inclusiva con las comunidades y mejorar en forma continua las actividades comerciales y el desempeño social.

Recuadro 20. Definiciones de quejas, disputas y reclamos

Queja de la comunidad. Es una notificación presentada a la empresa por un miembro, grupo o institución de la comunidad en la que afirma haber sufrido alguna forma de ofensa, perjuicio, daño o pérdida como resultado de las actividades de la empresa y/o la conducta de un empleado o contratista.

Disputa de la comunidad. Es una queja que una de las partes no acepta como válida y que se ha intensificado hasta convertirse en un desacuerdo entre las partes.

Reclamo de la comunidad. Es una queja o disputa que se ha intensificado hasta el punto en que requiere la intervención o arbitraje de terceros para su resolución. Por lo general, los reclamos involucran a más de un miembro o familia de la comunidad y se relacionan con disputas que han quedado sin resolver durante un tiempo.

Recuadro 21. Principios para un proceso eficaz de manejo de quejas y reclamos

Según los Principios Rectores de las Naciones Unidas, los seis principios fundamentales para los procesos extrajudiciales en torno al manejo de quejas establecidos en la Guía de Manejo de Quejas, Disputas y Reclamos de Rio Tinto son los siguientes:

Legítimo – El proceso debe ser transparente y lo suficientemente independiente para garantizar que ninguna de las partes pueda interferir con su imparcialidad.

Accesible – El proceso debe difundirse de manera que todos los miembros de la comunidad puedan entenderlo y tener acceso al mismo, incluyendo aquellos grupos que podrían enfrentar obstáculos para acceder a dicho proceso.

Predecible – El proceso debe ser consistente, tener un plazo definido para cada etapa y ser claro con respecto a los tipos de procedimientos y reparaciones disponibles.

Equitativo – Las partes agraviadas deben tener acceso razonable a fuentes de información, asesoramiento y expertis para participar del proceso en términos justos y equitativos

Transparente – El proceso y los resultados deben ser lo suficientemente transparentes para abordar las inquietudes de interés público sin poner en riesgo la identidad de las personas. Debe informarse en forma regular a las partes que intervienen en una queja, disputa o reclamo con respecto a su avance hacia la resolución.

Compatible con los derechos – Los procesos y reparaciones deben ajustarse a los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

Una fuente de aprendizaje continuo – Deben aprovecharse las medidas relevantes para identificar lecciones que permitan mejorar el mecanismo y evitar reclamos y daños en el futuro.

Relacionamiento y diálogo – Los procesos de manejo de quejas, disputas y reclamos a nivel de proyecto también deben basarse en el relacionamiento y el diálogo, consultándose su diseño y desempeño con los *stakeholders*.

Adaptado de la Guía de Quejas, Disputas y Reclamos de Rio Tinto y los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Niños cargando agua
en una aldea rural de
Mozambique.



Vínculos con otros procesos relacionados a quejas y reclamos

Además de los procedimientos a nivel de proyecto, también se encuentran disponibles procesos externos extrajudiciales y/o consuetudinarios, como las comisiones nacionales de derechos humanos, defensorías del pueblo nacionales y/o los consejos de ancianos (o similares) en las comunidades indígenas. Es importante tener clara la manera en que estos procesos adicionales pueden influir o complementar los ya existentes a nivel de operación. Una manera útil de lograrlo consiste en mapear los procesos externos existentes como parte de la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos.

Rio Tinto está comprometida con una serie de convenciones internacionales que contemplan o requieren procesos formales para el manejo de quejas, disputas y reclamos. Uno de ellos, por ejemplo, es su compromiso voluntario con las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, las cuales incorporan los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Las directrices están respaldadas por puntos de contacto nacionales (NCP) que suministran una plataforma de mediación y conciliación para resolver cuestiones prácticas o instancias específicas que pudieran surgir.

Al responder a los *stakeholders* en una etapa temprana a través de nuestros propios procedimientos de manejo de quejas, disputas y reclamos, podemos evitar situaciones en las que ellos sientan que es necesario tomar acción a través de procesos legales o externos. Sin embargo, no debemos impedir o desalentar a los *stakeholders* de acceder a otros procesos judiciales o extrajudiciales, si así lo desean. Si esto ocurriera, el Departamento Legal o de Asuntos Externos de Rio Tinto Global podría trabajar con el equipo pertinente para buscar una respuesta.

Estudio de caso 11: Rio Tinto en Weipa, Australia

Integración de la resolución de quejas, disputas y reclamos en los sistemas de gestión



Weipa

Australia

Contexto

Desde 1963, Rio Tinto Alcan se ha dedicado a la extracción y embarcación de bauxita de Weipa, ubicada en el extremo norte de Queensland, Australia. Emplea a unas 1,000 personas a tiempo completo y produjo 20.6 millones de toneladas de bauxita seca en el año 2011. Entre las comunidades locales ubicadas alrededor de la operación del Cabo Occidental se encuentra el pueblo de Weipa y las comunidades indígenas vecinas de Aurukun, Mapoon y Napranum. Las reservas de bauxita originales (norte) se están agotando en forma gradual y, en respuesta a la demanda continua de esta roca, la empresa ha identificado reservas importantes al sur del río Embury.

Sistema de retroalimentación de la comunidad de Weipa

El equipo de CSP del lugar de operaciones administra el sistema de retroalimentación de la comunidad. Se trata de un proceso formal mediante el cual los miembros de la comunidad local pueden brindar retroalimentación positiva o negativa acerca de las operaciones de la empresa, incluyendo algunos impactos negativos en los derechos humanos.

El sistema de retroalimentación de la comunidad de Weipa refleja los seis principios fundamentales para procesos extrajudiciales en el manejo de reclamos: legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, igualdad, transparencia y compatibilidad con los derechos. Para garantizar la accesibilidad, se encuentran disponibles múltiples puntos de contacto, entre ellos, un número telefónico gratuito y contacto directo con el personal de Rio Tinto Alcan en Weipa. Para promover el conocimiento del sistema de retroalimentación a nivel local, este proceso se anuncia en el periódico local, boletines del lugar de operaciones, tableros de avisos de la comunidad y, de manera informal, cuando el personal de CSP visita las comunidades locales.

La retroalimentación recibida es registrada por el equipo siguiendo un proceso bien establecido. El procedimiento también está alineado con la Solución de Negocios de Rio Tinto, que facilita las herramientas necesarias para registrar incidentes, asignar acciones de seguimiento y monitorear el cierre de asuntos e incidentes. El sistema permite que los incidentes sean elevados hasta los niveles de gerencia pertinentes, dependiendo de su importancia, y asegura además que se informe al respecto a todas las áreas de trabajo correspondientes.

Una vez que la retroalimentación es recibida y registrada, el equipo de CSP efectúa una evaluación inicial para identificar y ponerse en contacto con el área relevante. Luego, el líder del área y el superintendente de CSP establecen un equipo de investigación, clasifican el incidente, lo investigan para determinar la causa o raíz e identifican cualquier acción que sea necesaria para manejarlo. Cuando el incidente es clasificado como importante, se notifica al gerente de CSP, al gerente de la función relevante y al gerente general. El procedimiento de retroalimentación incluye disposiciones para el relacionamiento y el diálogo con las personas afectadas. Por ejemplo, en el primer momento en que se recibe la retroalimentación, se pregunta al miembro de la comunidad acerca de sus expectativas, incluyendo cualquier sugerencia que pueda tener con respecto a su resolución. El equipo de CSP, a nivel interno, incentiva también la participación de manera transversal en el lugar de operaciones, adoptando así una postura facilitadora en lugar de resolver el asunto directamente y aislarlo así de las otras funciones.

Los requisitos de notificación interna, tanto confidenciales y a nivel específico como generales y a nivel agregado, ayudan a comunicar los hallazgos de los incidentes y a compartir lo aprendido con toda la operación. El Foro

*Consultas a los
propietarios tradicionales
de una comunidad rural
de Weipa.*



de la Comunidad de Weipa brinda oportunidades para relacionarse directamente con los miembros de las comunidades locales en asuntos de interés y para analizar las actividades comerciales que probablemente tengan un impacto en la comunidad. El foro también permite que la empresa informe a la comunidad la manera en que los reclamos se reciben y gestionan.

Integración de la resolución de quejas, disputas y reclamos en las operaciones y la gestión

El equipo de CSP involucra a las áreas relevantes en la resolución de cualquier queja para mejorar la rendición de cuentas a nivel de la operación y para garantizar el reconocimiento en toda la operación de aquellos líderes de cuyas áreas se recibió retroalimentación positiva. Esto hace posible que toda la unidad de negocios comprenda mejor que trabajar con las comunidades es tarea de todos y garantiza que las diferentes áreas de negocios se relacionen directamente con los *stakeholders* que pueden verse afectados por sus actividades.

11

2.4.4 Participación de las comunidades

En la medida de lo posible, buscamos involucrar a las comunidades y otros *stakeholders* pertinentes en el monitoreo y la evaluación de nuestro desempeño en materia de derechos humanos. Esto ayuda a asegurar que estos procesos se gestionen de una manera conjunta en lugar de ser impulsados exclusivamente por la operación. Por ejemplo, tratamos de involucrar a las comunidades en el desarrollo de indicadores, la recopilación de datos o la resolución de quejas de la comunidad. Esto ayuda a asegurar que nuestra respuesta aborde sus necesidades y sea adecuada para el contexto. El monitoreo colaborativo y participativo puede desarrollar compenetración con las comunidades y los *stakeholders* al compartir lecciones y mejorar la autogestión. Siempre tratamos de compartir la información y los resultados de monitoreo y evaluación de una manera transparente.

En ocasiones puede ser necesario que contemos con aportes de terceros independientes en nuestros procesos de monitoreo y evaluación de los derechos humanos. De manera ideal, los evaluadores independientes deben contar con la aprobación y confianza de las comunidades involucradas. Los equipos globales de CSP y Asuntos Externos pueden asesorar en la selección de expertos y evaluadores de derechos humanos independientes.

Los resultados del monitoreo y la evaluación sientan una base firme para revisar y actualizar los planes y sistemas, así como emprender acciones correctivas. La reflexión acerca de las lecciones aprendidas constituye una fuente de información valiosa para la mejora continua y debe registrarse en forma de estudios de caso, en la medida de lo posible.

El siguiente estudio de caso acerca de los reclamos de compensaciones de la comunidad, en Kelian, Indonesia, ilustra de qué manera una situación complicada para los derechos humanos puede generar valiosas lecciones para la organización.

*Equipo de Rio Tinto
Exploration consultando
a aldeanos locales en la
India.*



Estudio de caso 12: Rio Tinto en Kelian, Indonesia Resolución de reclamos de compensaciones de la comunidad



Kelian

Indonesia

Contexto

La exploración de Kelian se inició en el año 1985 y estaba a cargo de PT Kelian Equatorial Mining (KEM), una empresa que entonces era propiedad de Rio Tinto al 90 por ciento. La mina de oro se ubicaba al pie de la cordillera central de Kalimantan, al noroeste de Samarinda, capital de la provincia de Kalimantan Oriental. La empresa estuvo a cargo de la producción comercial desde 1992 hasta 2005, año en que las actividades cesaron después de agotarse la pila de mineral.

Durante la construcción y el desarrollo ocurrieron algunos eventos que los miembros de la comunidad afirmaban que constituían abusos de los derechos humanos. Estos eventos se elevaron a la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia en Perjuicio de la Mujer, para llevar a cabo las investigaciones correspondientes. Posteriormente, Kelian Equatorial Mining y Rio Tinto reconocieron que se habían producido abusos de los derechos humanos y resolvieron una serie de reclamos relacionados con los derechos humanos con la ayuda de terceros que participaron en el proceso. Esta experiencia nos enseñó varias lecciones importantes y demostró que Rio Tinto reconoce su obligación de tratar y remediar cualquier impacto negativo vinculado a los derechos humanos.

Reclamos relacionados con los derechos humanos

Los reclamos relacionados con los derechos humanos presentados por los miembros de la comunidad de Kelian se asociaban a tres áreas:

1. Maltrato a las personas durante la reubicación de los pobladores en el área de mina por parte del personal de seguridad de Kelian Equatorial Mining y la policía, incluido el desalojo de los mineros artesanales y la destrucción de sus viviendas y equipos de trabajo, lo cual causó la pérdida de sus medios de subsistencia. Algunos reclamos incluían acusaciones serias de abuso físico por parte de las fuerzas de seguridad a cargo de la reubicación.
2. Maltrato de los manifestantes por parte del personal de seguridad de la empresa y la policía, incluido el trato cruel y degradante durante el arresto y la detención después de las manifestaciones en contra de Kelian Equatorial Mining.
3. Acoso y abuso sexual de las mujeres por parte de los empleados de Kelian Equatorial Mining.

Investigación y resolución de reclamos

La Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia en Perjuicio de la Mujer investigaron los reclamos por abuso de los derechos humanos presentados por los miembros de la comunidad. Las comisiones identificaron, documentaron e investigaron las acusaciones, y determinaron que Kelian Equatorial Mining no tenía ninguna responsabilidad legal; sin embargo, sugirieron que para ciertos reclamos sería adecuado brindar una asistencia solidaria.

Mina Kelian Ecuatorial
(cuando se encontraba
aún en funcionamiento).



En respuesta a estos hallazgos, Kelian Equatorial Mining y Rio Tinto reconocieron públicamente que habían ocurrido abusos de los derechos humanos durante las etapas iniciales del desarrollo de la mina y utilizaron los informes presentados por las comisiones como base para el pago de compensaciones. Los términos de la resolución incluían una expresión pública de disculpa, así como la celebración de una ceremonia tradicional de reconciliación con las comunidades.

Durante el proceso de resolución, el gobierno local actuó como mediador y testigo. Las comunidades estaban representadas por ONG nacionales y locales que brindaron asistencia en la presentación de reclamos, mediación y negociación; además de actuar como testigos del pago de las compensaciones.

A nivel interno, Rio Tinto formó un equipo para tratar y solucionar los reclamos. Entre las propuestas se incluía la ejecución de auditorías externas de los informes sociales, de la comunidad y ambientales, así como capacitación en derechos humanos para todos los empleados y contratistas.

Lecciones aprendidas

Los reclamos relacionados con abusos de los derechos humanos en Kelian, su investigación y el proceso de resolución consiguieron dejarle lecciones importantes para Rio Tinto.

Se reconoció que la capacitación en derechos humanos para empleados y contratistas, en especial para personal de seguridad, la policía y los miembros del ejército que

cumplían servicio en las operaciones de la empresa, eran temas críticos. También se destacó la necesidad de ejercer la práctica de *due diligence*, garantizando la disponibilidad de procedimientos justos y eficaces para el manejo de quejas, disputas y reclamos al escuchar las acusaciones, como por ejemplo, la necesidad de tener un punto de contacto en la empresa para las quejas de acoso y abuso sexual.

Entre las lecciones aprendidas acerca del proceso de investigación y resolución se incluyen las siguientes:

- Tratar directamente con las diferentes partes involucradas es importante para entender los problemas y generar confianza.
- Involucrar a instituciones independientes ayuda a asegurar que la investigación de los reclamos sea neutral; además, la empresa puede consultar sus informes al solucionar los reclamos.
- Involucrar a algunas ONG confiables durante las negociaciones es una medida eficaz para garantizar que quienes reclaman no estén sujetos a presiones de otras partes.
- Tener partes independientes como testigos durante los pagos de compensaciones promueve la transparencia.
- Documentar todo el proceso de resolución garantiza la rendición de cuentas y facilita el aprendizaje y subsiguiente revisión.

12

2.5 Informar y comunicar

La presentación de informes de forma regular y abierta, tanto a nivel interno como externo, permite el diálogo en torno a nuestros compromisos y desempeño en materia de derechos humanos. Esto mejora nuestra rendición de cuentas, orienta nuestra toma de decisiones y ayuda a optimizar nuestro desempeño en materia de derechos humanos.

La siguiente lista de comprobación incluye algunos ejemplos que podrían servir de ayuda y como guía para la preparación de informes relativos a los derechos humanos.

Ejemplo de lista de comprobación para la preparación de informes relativos a los derechos humanos	
☒	¿Los informes públicos, incluyendo sitios web del lugar de operaciones, contienen información acerca de las acciones emprendidas para abordar los impactos en los derechos humanos en las comunidades, así como los resultados de dichas acciones?
☒	¿Su lugar de operaciones incluye consideraciones en materia de derechos humanos en sus requisitos de elaboración de informes internos?
☒	¿Los informes de la operación incluyen indicadores de los derechos humanos en las áreas de desempeño clave?
☒	¿Su operación informa a las comunidades locales acerca del desempeño en materia de derechos humanos en formas que resultan fáciles de entender?
☒	¿Los informes incluyen datos desagregados, en especial con respecto a los grupos vulnerables y en riesgo?
☒	¿Los informes contienen actividades y resultados, tanto positivos como negativos?
☒	¿Los informes prestan atención a los datos cualitativos y cuantitativos?
☒	¿Los informes incluyen datos acerca de las tendencias de desempeño?
☒	¿El lugar de operaciones notifica los incidentes relacionados con los derechos humanos?
☒	¿Los indicadores de los informes cubren, como mínimo, asuntos de alto riesgo relacionados con los derechos humanos?

Adaptado de GRI, Realizing Rights, GC (2009) A resource guide to corporate human rights reporting, Sección 3.

2.5.1 Informes internos

Rio Tinto tiene una serie de requisitos clave de notificación interna que incluyen una dimensión de derechos humanos. Las unidades de negocios individuales deben informar acerca de lo siguiente:

- Implementación de nuestra política de derechos humanos y el Estándar de Comunidades como parte de las actualizaciones periódicas de los planes multianuales de comunidades.
- Asuntos recientes o emergentes relacionados con los derechos humanos, en los informes de HSEC internos.
- Asuntos relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos, como parte de los informes de cumplimiento anuales.
- Indicadores de desempeño compatibles con los derechos humanos, como parte del proceso anual de recopilación de datos para el libro de trabajo de comunidades.
- Incidentes relacionados con los derechos humanos en la Solución de Negocios de Rio Tinto (RTBS), los mismos que, al superar un umbral de importancia, se elevan al Comité Ejecutivo (ExCo) y al Directorio de Rio Tinto.

La RTBS de Rio Tinto hace posible que los incidentes de las comunidades se registren en siete áreas de impacto: seguridad industrial, salud, medio ambiente, comunidad, calidad, seguridad física y procesos. Dentro del área de comunidad existe una categoría de quejas relacionada con los derechos humanos. Los registros

de la retroalimentación deben utilizarse para comunicar las decisiones de la gerencia y deben compartirse a través de los departamentos de la unidad de negocios, con el fin de mejorar el desempeño general y abordar las quejas. En caso de cualquier incumplimiento real, potencial o presunto de los derechos humanos que involucre a miembros de la comunidad, debemos informar de inmediato al gerente general del grupo de producto relevante y al líder de práctica global de CSP, según lo requiere el Estándar de Comunidades de Rio Tinto.

Adicionalmente a estos procesos formales, es importante que también informemos de nuestro desempeño en materia de derechos humanos de maneras informales. Esto nos ayuda a maximizar el aprendizaje dentro y a través de los proyectos. Por ejemplo, los derechos humanos pueden ser un punto regular de la agenda de ciertos foros como reuniones de equipo, charlas informativas u otras reuniones de la unidad del área de trabajo, lo cual permite tratar el tema como parte de los asuntos del día a día. Esto ayudará a desarrollar una cultura corporativa consciente de los derechos (ver la Guía de Derechos Humanos para obtener información adicional).

2.5.2 Informes y comunicación externos

12. El Pacto Global de las Naciones Unidas consiste en diez principios fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción. Para obtener mayor información, ver <http://www.unglobalcompact.org/>.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas requieren que las empresas comuniquen públicamente la manera en que han respondido a impactos negativos en los derechos humanos, tanto reales como potenciales, en particular aquellos que tienen consecuencias severas o irremediables, como una violación del derecho a la vida.

Nuestra manera de informar debe ser clara y de fácil acceso para las comunidades locales, nuestra fuerza laboral, nuestros inversionistas y otros *stakeholders* interesados, reconociendo que cada uno requiere un método de comunicación diferente. Para los asuntos y acusaciones relacionados con los derechos humanos a nivel del lugar de operaciones, el enfoque debe estar en la comunicación con los *stakeholders* a nivel local. El desempeño en materia de derechos humanos puede comunicarse a través de la sección de Gestión y Desempeño Social de nuestros informes de desarrollo sostenible a nivel local, por unidad de negocios y corporativo. También puede resultar adecuado incluir esta información en boletines o en las reuniones de la comunidad. Es importante informar acerca de los procesos de gestión de riesgos relacionados a derechos humanos, así como también los incidentes y el desempeño, con el fin de lograr una comunicación transparente con nuestros *stakeholders* y para generar confianza (ver Recuadro 22).

Los Principios Rectores requieren que los informes externos sean accesibles y suministren suficiente información para que nuestros *stakeholders* evalúen nuestro desempeño en materia de derechos humanos. Al informar acerca de nuestro desempeño en un proyecto u operación específicos, debemos esforzarnos por redactar los documentos en los idiomas locales y comunicarlos a través de varios medios, para garantizar que todos los *stakeholders* tengan el mismo acceso a la información. Por ejemplo, pueden usarse resúmenes y presentaciones orales en lenguaje sencillo en aquellas comunidades en las que la alfabetización es limitada. Todas las estrategias de preparación de informes y comunicación deben ser culturalmente adecuadas, sensibles al género y no crear riesgos para las partes afectadas o para la confidencialidad comercial legítima.

Los sitios web constituyen otra herramienta valiosa de comunicación con los *stakeholders* externos acerca de nuestros procesos y nuestro desempeño en materia de derechos humanos. Esto es particularmente cierto cuando existe un interés marcado en los medios de comunicación y/o cuando la operación considera que un determinado asunto implica un riesgo significativo. Esta información, junto con otra más general que ponemos a disposición a través de nuestro sitio web y nuestros informes

corporativos, puede ser utilizada por los inversionistas, índices bursátiles como FTSE4Good y otros *stakeholders* que buscan entender mejor nuestro desempeño en materia de derechos humanos. Es importante, por lo tanto, que esta información se incluya en nuestros sitios web, en las unidades de negocios individuales y a nivel corporativo, y que la información pueda encontrarse con facilidad.

La información comunicada por los sitios de operaciones también puede incluirse en informes externos a nivel corporativo. Cualquier asunto importante en relación con los derechos humanos puede cubrirse en la Memoria Anual del Grupo Rio Tinto. El Informe Anual Corporativo de Desarrollo Sostenible también incluye una sección relativa a los derechos humanos (http://www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human_rights.html). Trabajamos para mejorar continuamente estos informes, e informamos de conformidad con el Marco de Desarrollo Sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

Como signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), el departamento de Asuntos Externos Globales de Rio Tinto publica anualmente, a nivel corporativo y a través de nuestra Comunicación del Avance (COP), un documento que ponemos a disposición de nuestros *stakeholders* donde se informa acerca de nuestro avance en la implementación de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (dos de los diez principios se refieren de manera explícita a los derechos humanos). Como miembro del Grupo de Trabajo en Derechos Humanos del UNGC y varias redes locales para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, contribuimos también con estudios de caso para ampliar nuestros conocimientos (ver nuestra Guía de Derechos Humanos para obtener información adicional acerca de nuestro marco de informes externos).

Recuadro 22. Tipos de informes

Informes de procesos. La presentación de informes en torno a nuestros procesos de gestión permite que nuestros *stakeholders* entiendan nuestra capacidad y disposición para respetar los derechos humanos, al explicar los pasos que damos para integrarlos en nuestros sistemas y procedimientos.

Informes de incidentes. Los informes de nuestro desempeño e incidentes específicos demuestran la eficacia de nuestros procesos para mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos y para **contribuir con la capacidad de la comunidad de gozar y ejercer sus derechos humanos.**

4. Referencias

Anexo A: Política de Derechos Humanos de Rio Tinto (2012)	96
Anexo B: Nuestros compromisos voluntarios en materia de derechos humanos	97
Políticas, normas y directrices de Rio Tinto	98
Sitios web clave	99
Lista de siglas	101
Lista de referencias	102



Anexo A: Política de Derechos Humanos de Rio Tinto (2012)

Respaldamos los derechos humanos, en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Rio Tinto respeta estos derechos al desarrollar todas las operaciones del grupo a nivel mundial.

Buscamos garantizar que la presencia de Rio Tinto fomente relaciones sólidas y evite los conflictos civiles en todos los lugares donde operemos. Rio Tinto respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de los empleados del grupo, sus familias y las comunidades donde vivimos, así como de todas las otras personas afectadas por las operaciones del grupo.

Nuestro marco de derechos humanos, que guarda correspondencia con nuestros compromisos con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y refleja los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, se basa en la práctica de *due diligence* en materia de derechos humanos, la misma que se lleva a cabo como parte de nuestros procesos corporativos.

Cuando existen amenazas para los derechos humanos, buscamos defender las normas internacionales y evitar cualquier participación en abusos de los derechos humanos, incluso a través del mal uso de nuestros equipos e instalaciones. A través de disposiciones contractuales adecuadas y los principios de adquisiciones, esperamos que nuestros consultores, agentes, contratistas y proveedores conozcan nuestra guía *Cómo Trabajamos* y cumplan con ella en todos sus tratos con o en nombre del grupo. En nuestros tratos con socios en *joint ventures* y empresas no controladas en las que participamos, haremos todos los esfuerzos posibles para garantizar que las normas de conducta expuestas en *Cómo Trabajamos* sean respetadas en todo momento.

Los procedimientos de seguridad del grupo se basan y guardan correspondencia con nuestro compromiso y nuestra participación activa en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Estos procedimientos incluyen directrices y restricciones sobre el uso de la fuerza y están afianzados por evaluaciones de riesgos para la seguridad y los derechos humanos en los lugares de operaciones de alto riesgo, informes de incidentes y capacitación para los empleados del grupo y el personal de seguridad contratado. También incentivamos de manera activa la capacitación en derechos humanos para la seguridad pública cuando identificamos una brecha; en ciertas circunstancias ayudamos también a facilitar esta capacitación.

Respetamos la diversidad de los pueblos indígenas, reconociendo los intereses particulares y significativos que tienen en la tierra, el agua y el medio ambiente, así como su historia, su cultura y sus tradiciones.

Dondequiera que operemos, nos relacionamos con las comunidades y tratamos de entender las implicancias sociales, culturales, ambientales y económicas de nuestras actividades, para poder responder a las inquietudes y trabajar para optimizar los beneficios y reducir los impactos negativos, tanto en la comunidad local como en la economía mundial. Pensamos que este aporte al desarrollo, junto con nuestros programas de relacionamiento con las comunidades (los cuales pueden incluir el desarrollo de empresas, capacitación, empleo, iniciativas de salud y patrimonio social y cultural en base a la comunidad), pueden contribuir aún más a defender los derechos humanos.

Anexo B: Nuestros compromisos voluntarios en materia de derechos humanos

Como grupo, Rio Tinto ha contraído compromisos voluntarios con varias iniciativas que hacen referencia explícita a los derechos humanos. Entre ellas se incluyen las siguientes:

- Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, las cuales incorporan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Marco de desarrollo sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales.
- Consejo de Joyería Responsable.

Todas las unidades de negocios están obligadas a cumplir con los compromisos voluntarios del grupo.

Rio Tinto se compromete a cumplir con su parte en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Desde el año 2009, nuestra meta global para las comunidades señala que: “Todas las operaciones deberán tener indicadores del desempeño social adecuados a nivel local, que se comuniquen públicamente y demuestren un aporte positivo al desarrollo económico de las comunidades y regiones en las que trabajamos, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el 2013”.

Además, Rio Tinto ha expresado públicamente su apoyo a:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio. 169 de la Organización Internacional del Trabajo: Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.
- Principios Globales de Sullivan de Responsabilidad Social.

(Visite <http://compliance.riotinto.org/voluntarycommitments.asp> para obtener una lista completa de los compromisos voluntarios de Rio Tinto y los acuerdos que respaldamos).

Rio Tinto también ha formado alianzas para promover y contribuir al diálogo corporativo y de derechos humanos en términos más amplios. En el año 2011, Rio Tinto y el Danish Institute for Human Rights (DIHR) firmaron un acuerdo de tres años para colaborar con el desarrollo y la promoción de herramientas de derechos humanos para empresas internacionales y para mejorar aún más las políticas globales de derechos humanos de Rio Tinto. De conformidad con el acuerdo, Rio Tinto brinda apoyo

para la expansión del Portal de País para Empresas y Derechos Humanos de DIHR, un sitio web de acceso gratuito que ayuda a las empresas a identificar, evaluar y abordar los riesgos en materia de derechos humanos en países específicos. Como se indicó líneas arriba, Rio Tinto es miembro del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos del UNGC (http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/Human_Rights_Working_Group.html) y también contribuye con las iniciativas de derechos humanos lideradas por el Consejo Internacional de Minería y Metales (<http://www.icmm.com/page/225/business-and-human-rights>).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Se trata de ocho objetivos de desarrollo internacionales, adoptados por los 193 miembros de las Naciones Unidas en el año 2000, que reconocen de manera explícita las relaciones que existen entre el crecimiento, la pobreza y el desarrollo sostenible. Los signatarios han acordado esforzarse por alcanzar los siguientes objetivos para el año 2015:

- Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal.
- Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
- Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil.
- Objetivo 5: Mejorar la salud materna.
- Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
- Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
- Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Para leer más acerca del compromiso de Rio Tinto con el MDG, ver <http://www.riotinto.com/ourapproach/mdg.asp>

Políticas, normas y directrices de Rio Tinto

Documentos completos que se encuentran disponibles para los empleados de Rio Tinto en Prospect:

A nivel de grupo

- Cómo trabajamos.
- Política de Derechos Humanos.
- Guía de Derechos Humanos.
- Procedimiento de ingreso a países nuevos.

Comunidades y desempeño social

- Política de Comunidades.
- Estándar de Comunidades.
- Guía de Planes Multianuales de Comunidades y Desempeño Social.
- Guía de Metas de Comunidades y Desempeño Social.
- Guía de Acuerdos de Comunidades.
- Guía de Comunidades para el Manejo de Quejas, Disputas y Reclamos.
- Guía de Consulta y Relacionamiento con las Comunidades.
- Guía para los Aportes y Actividades Relacionados con Comunidades.
- Guía de Fideicomisos, Fondos y Fundaciones Comunitarias.
- Guía de Compensación y Beneficios para el Acceso a Tierras.
- Guía de CSP de Evaluaciones de Sitio.
- Guía de Gestión del Patrimonio Cultural.
- Estándar de Gestión del Patrimonio Cultural para Empresas Australianas.
- Guía del Sistema de Gestión del Patrimonio Cultural para Empresas Australianas.
- Guía para el Reasentamiento.
- Guía para la Evaluación del Impacto Social.
- Guía para el Análisis de Riesgo Social.
- Guía para la Base de Conocimiento Socioeconómico.
- Por qué Importa el Patrimonio Cultural: Guía de Recursos para Integrar la Gestión de Patrimonio Cultural en el Trabajo con Comunidades de Rio Tinto”
- Por qué Importa el Género: Guía de Recursos para Integrar las Consideraciones en Materia de Género en el Trabajo del Equipo de Comunidades de Rio Tinto.

Otros

- Principios de adquisiciones.
- Nota de Orientación para Implementar los Principios de Seguridad y Derechos Humanos.
- Nota de Orientación para brindar apoyo a las Fuerzas de Seguridad Pública.
- Política de acceso a la tierra.
- Estándar de cierre.

Sitios web clave:

BASESWiki: Soluciones para la exploración de negocios y sociedades, una comunidad para la resolución de disputas
www.baseswiki.org

Business and Human Rights Resource Centre
www.business-humanrights.org

Portal SRSG
www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home

Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas
www.eiti.org

Normas de Desempeño de la IFC sobre la Sostenibilidad Social y Ambiental
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Sustainability+Framework+-+2012/Performance+Standards+and+Guidance+Notes+2012/

IFC, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, IBLF – Guía en Línea de Evaluación y Gestión del Impacto en los Derechos Humanos
www.guidetohriam.org/welcome

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
www.ilo.org

Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad social
www.iso.org/iso/iso26000

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
www.oecd.org/document/28/0,3343,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OHCHR) de las Naciones Unidas
www.ohchr.org

Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx

Pacto Mundial de las Naciones Unidas
www.unglobalcompact.org

Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OHCHR – Herramienta de aprendizaje de derechos humanos y empresa
www2.ohchr.org/training/ungchr_demo/ungchr_demo/index.html

Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
www.voluntaryprinciples.org

Relator especial de la ONU sobre los derechos de los Pueblos Indígenas
www.ohchr.org/EN/Issues/IPeoples/SRIIndigenousPeoples/Pages/SRIPeoplesIndex.aspx

Organizaciones relativas a la empresa y los derechos humanos
Iniciativa de Derechos Humanos para Líderes Empresariales
<http://blihr.org/>

Danish Institute for Human Rights: Departamento de Derechos Humanos y Empresa
www.humanrightsbusiness.org/country+portal

Iniciativa global de derechos humanos para negocios
www.global-business-initiative.org

Institute for Human Rights and Business
www.institutehrb.org

Shift
<http://shiftproject.org/>

Lista de acrónimos

ADB	Banco Asiático de Desarrollo
AKDC	Comité de Desarrollo de Asap Koyan
AMM	Modelo de Fabricación de Argyle
BSR	Responsabilidad Social Empresarial
CEO	Gerente General
CHMP	Plan de Gestión de la Salud en las Comunidades
COP	Comunicación del Avance
CSEA	Comité de Sostenibilidad de Rio Tinto
CSP	Comunidades y Desempeño Social
CSR Europe	Responsabilidad Social Corporativa, Europa
DIHR	Danish Institute for Human Rights
ETAS	Estudio de Impacto Ambiental y Social
EPCM	Gestión de Ingeniería, Adquisiciones y Construcción
EPP	Equipos de Protección Personal
FPIC	Consentimiento Libre, Previo e Informado
GRI	Iniciativa Global de Informes
HEP	Energía Hidroeléctrica
HRCA	Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos
HRIA	Evaluación del Impacto en los Derechos Humanos
HSEC	Salud, Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Comunidades
HSEQ	Salud, Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Calidad de Rio Tinto
IBLF	Foro Internacional de Líderes Empresariales
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
ICQ	Cuestionario de Control Interno
IFC	Corporación Financiera Internacional
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
LTIFR	Índices de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido
mW	Megavatios
NREB	Directorio de Recursos Naturales y Medio Ambiente
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental

ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas
RTBS/SEART	Solución de Negocios de Rio Tinto / Herramienta de Elaboración de Informes de Aseguramiento Social y Ambiental
SCORE	Corredor de Energía Renovable de Sarawak
SIA	Evaluación del Impacto Social
SMA	Evaluación de Sitio
SRA	Análisis del Riesgo Social
SSA	Análisis Situacional Socioeconómico
TAFE	Educación Técnica y Superior
TEG	Grupo de Evaluación Técnica
UNGC	Pacto Mundial de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Lista de referencias

- Abrahams, D. and Wyss, Y.** (2010) Guide to Human Rights Impact Assessment and Management. International Business Leaders Forum, International Finance Corporation, and UN Global Compact.
- Baab, M. and Jungk, M.** (2009) The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risks. Danish Institute for Human Rights/ United Nations Global Compact, p.24
- Boesen, J.K. and Martin, T.** (2007) Applying a Rights-based Approach: An Inspirational Guide for Civil Society. Danish Institute for Human Rights.
- Bradshaw, E., Bryant, K. et. al.** (2011) Why cultural heritage matters: A resource guide for integrating cultural heritage management into Communities work at Rio Tinto. The Centre for Social Responsibility in Mining and Rio Tinto. Available at: http://www.riotinto.com.au/documents/Rio_Tinto_Cultural_Heritage_Guide.pdf
- BSR and CSR Europe** (2001) Measuring and Reporting on Corporate Performance on Human Rights. Business for Social Responsibility Educational Fund.
- Business & Human Rights Initiative** (2010) How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies. The Hague. Global Compact Network Netherlands.
- Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, and Office of the High Commissioner for Human Rights** (2008) Human Rights Translated: A Business Reference Guide. UN Global Compact.
- Compliance Advisor Ombudsman** (2008) Advisory Note: A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects. International Finance Corporation. Washington D.C., 88. Available at: <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf>
- Danish Institute for Human Rights** (2006) Human Rights Compliance Assessment (HRCA): Quick Check. Available at: http://www.humanrightsbusiness.org/?f=compliance_assessment
- Doohan, K.** (2007) Making Things Come Good: Relations between Aborigines and Miners at Argyle. Broome: Backroom Press.
- Global Reporting Initiative, Realizing Rights, and UN Global Compact** (2009) A Resource Guide to Human Rights Reporting. GRI Research and Development Series. Available at: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>
- Institute for Human Rights and Business** (2011) The 'State of Play' of Human Rights Due Diligence: Anticipating the Next Five Years. Volume 1: General Overview. London.
- International Alert** (2005) Conflict-sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries. Available at: http://www.iisd.org/pdf/2005/security_conflict_sensitive_business.pdf.
- International Council on Mining and Metals** (2008) Position Statement on Indigenous peoples. P.4.
- International Council on Mining and Metals** (2009) Human Rights in the Mining & Metals Industry: Overview, Management Approaches and Issues, May 2009. p.36.
- International Council on Mining and Metals** (2009) Human Rights in the Mining & Metals Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns and Grievances, October 2009. p.28.
- International Council on Mining and Metals** (2010) Good Practice Guide: Indigenous peoples and Mining. London, ICMM.
- International Council on Mining and Metals** (2012) Human rights in the mining and metals industry: Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes, March 2012. p64.
- International Finance Corporation** (2012) Performance Standards on Social and Environmental Sustainability. World Bank Group.
- International Labour Organization** (2012) *Conventions*. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1473829630687147::NO>

Kemp, D. and Keenan, J. (2009) *Why gender matters: a resource guide for integrating gender considerations into Communities work at Rio Tinto*. The Centre for Social Responsibility in Mining and Rio Tinto: 104. Available at: http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf

Lehr, A. K. and Smith, G. A. (2010) Implementing a Free, Prior and Informed Consent Policy: Benefits and Challenges. Foley Hoag LLP.

Lenzen, O. and d'Engelbronner, M. (2009) *Human rights in business: Guide to corporate human rights impact assessment tools*. Aim for Human Rights. p. 9-10.

Office of the High Commissioner for Human Rights (2012) *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*. United Nations. New York and Geneva. Available at: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2006) Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation. New York and Geneva: United Nations.

Organisation for the Economic Co-operation and Development (2011) *OECD Guidelines on Multinational Enterprises (2011 Update)*. 25 May 2011. Available at: http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html

Rights and Democracy (2008) Getting It Right: A Step by Step Guide to Assess the Impact of Foreign Investments on Human Rights. International Centre for Human Rights and Democratic Development.

Ruggie, J. (2007) *Human rights impact assessments – resolving key methodological questions*. Implementation of General Assembly Resolution 60/251 of 15 March 2006 Entitled “Human Rights Council”. 4th Session: 4-8.

Ruggie, J. (2008) *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*. Human Rights Council. 8th Session, Agenda item 3. 7 April 2008. Available at: <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.

Ruggie, J. (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. Human Rights Council. 17th Session. Available at: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf><http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Taylor, M., Zandvliet L., et. al. (2009) *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach*. Working Paper No. 53. Corporate Social Responsibility Initiative. Harvard University: p.9.

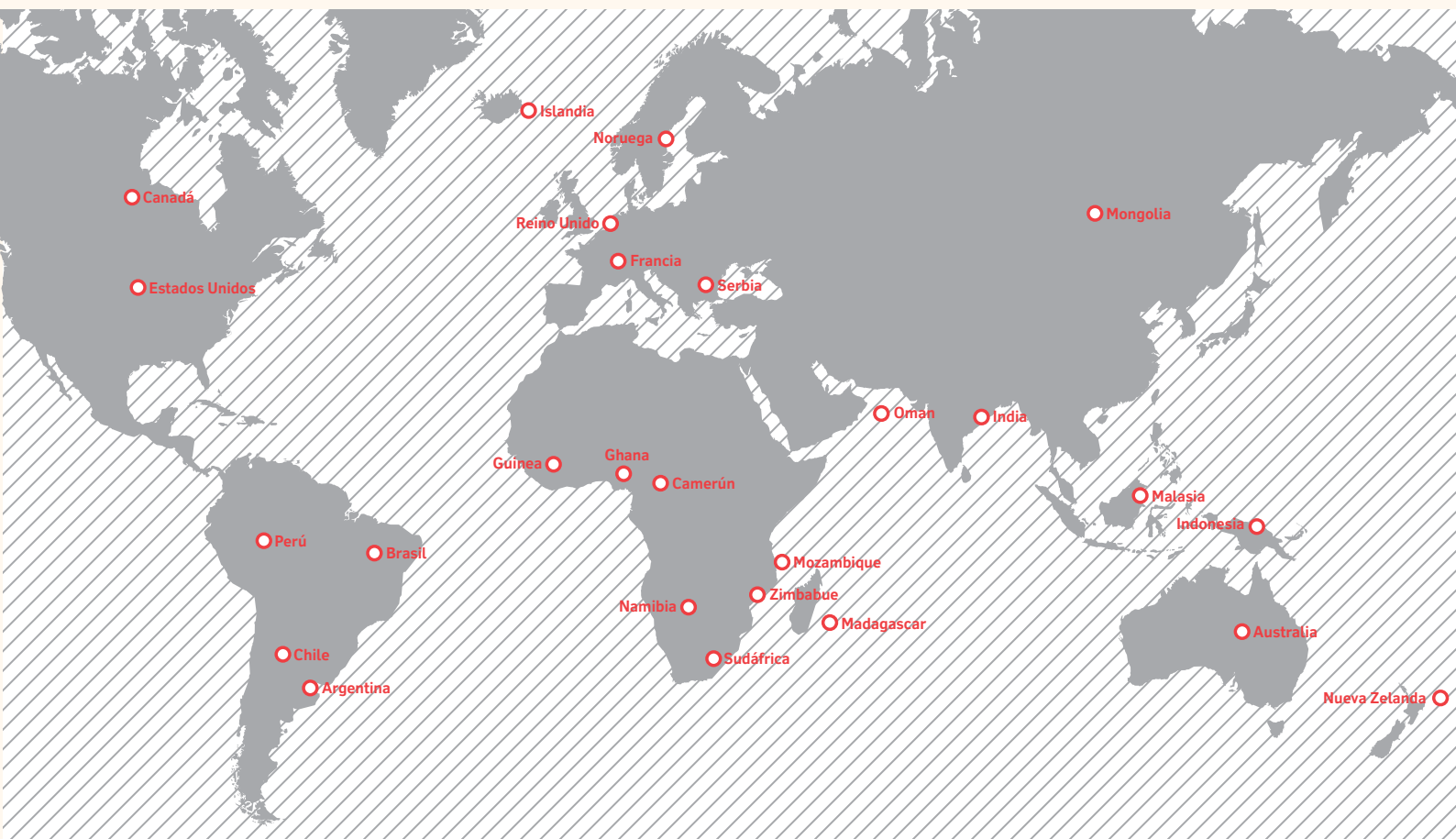
Tripathi, S., Godnick, W., et. al. (2008) Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators. International Alert.

United Nations (2010) 64/292. The human right to water and sanitation. Resolution Adopted by the General Assembly. 64th Session.

United Nations Development Programme (2007) Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit. Regional Programme of the United Nations Development Programme’s Regional Bureau for Europe and the CIS.

United Nations Development Programme (2007) Human Rights and the Millennium Development Goals: Making the Link.

Operaciones y proyectos principales



Para obtener información adicional o enviar retroalimentación, póngase en contacto con:
Elizabeth Bradshaw
Asesora principal
Comunidades y Patrimonio Cultural
Rio Tinto
Correo electrónico: elizabeth.bradshaw@riotinto.com

Diseño por Studio Round

© Rio Tinto plc y Rio Tinto Limited 2013

Rio Tinto Limited
120 Collins Street
Melbourne
Victoria 3000
Australia

+61 (0) 3 9283 3333

www.riotinto.com

Rio Tinto plc
2 Eastbourne Terrace
London
W2 6LG
United Kingdom

+44 (0) 20 7781 2000

